

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

INSTITUTO DE PSICOLOGIA

KELI CRISTINA DE LARA CAMPOS

*Construção de uma Escala de Empregabilidade:
competências e habilidades pessoais, escolares e
organizacionais.*

SÃO PAULO
2006

KELI CRISTINA DE LARA CAMPOS

Construção de uma Escala de Empregabilidade: competências e habilidades pessoais, escolares e organizacionais.

Tese de Doutorado apresentada ao Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo – IPUSP, como parte dos requisitos para a obtenção do grau de Doutor em Psicologia.

Área de concentração Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano.

Orientadora: Prof.a Dra. Walquiria Fonseca Duarte

SÃO PAULO
2006

AUTORIZO A REPRODUÇÃO E DIVULGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL DESTE
TRABALHO, POR QUALQUER MEIO CONVENCIONAL OU ELETRÔNICO, PARA
FINS DE ESTUDO E PESQUISA, DESDE QUE CITADA A FONTE.

Catálogo na publicação
Serviço de Biblioteca e Documentação
Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo

Campos, Keli Cristina de Lara.

Construção de uma escala de empregabilidade: competências e habilidades pessoais, escolares e organizacionais / Keli Cristina de Lara Campos; orientadora Walquiria Fonseca Duarte. -- São Paulo, 2006.

153 p.

Tese (Doutorado – Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Área de Concentração: Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano) – Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo.

1. Empregabilidade 2. Psicologia organizacional 3. Estudantes universitários 4. Escolas 5. Avaliação psicológica I. Título.

HF5548.8

FOLHA DE APROVAÇÃO

KELI CRISTINA DE LARA CAMPOS

Construção de uma Escala de Empregabilidade: competências e habilidades pessoais, escolares e organizacionais.

Tese apresentada ao Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo para a obtenção do grau de Doutor.

Área de concentração Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano.

Tese defendida e aprovada em 07 de Julho de 2006

Banca Examinadora:

Prof.(a) Dr.(a) Acácia Angeli Dias dos Santos

Assinatura _____
Instituição _____

Prof.(a) Dr.(a) Eda Marconi Custódio

Assinatura _____
Instituição _____

Prof.(a) Dr.(a) Geraldina Porto Witter

Assinatura _____
Instituição _____

Prof. Dr. Gilberto Mitsuo Ukita

Assinatura _____
Instituição _____

Orientadora: Prof.(a) Dr.(a) Walquíria Fonseca Duarte
Assinatura _____

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a todos aqueles que um dia sonharam em ir além, em saber mais, em conhecer mais do que seu entorno poderia oferecer. A todas as pessoas que acreditam que podem fazer diferença, se fizerem bem a sua parte!!

Como não poderia deixar de ser, dedico ainda este trabalho, ao Luiz Fernando de Lara Campos, por sempre vibrar com minhas conquistas, por nunca ter me deixado desistir e sempre me lembrar o valor de um sorriso!!

AGRADECIMENTOS

Ao começar os agradecimentos é preciso iniciar pela minha orientadora, Profa. Dra. Walquíria Fonseca Duarte, a quem quero agradecer pela confiança e paciência em mim depositada durante a criação deste projeto e ainda pela ajuda e apoio recebido para a concretização do mesmo. Muito obrigada!

Agradeço também ao Prof. Dr. Gerardo Prieto Adánez da Universidade de Salamanca, que com sua imensa paixão pela pesquisa dedicou seu tempo, conhecimento e competência a mim e a este projeto, sem ele seguramente este desafio não teria sido tão rico.

À Profa. Dra. Eda Marconi Custódio e ao Prof. Dr. Gilberto Mitsuo Ukita pelas valiosas contribuições feitas no momento da qualificação.

Às professoras Dra. Geraldina Porto Witter e Dra. Acácia Angeli Dias dos Santos, por representarem em minha vida o modelo de ética, de profissionalismo e competência que tanto almejo.... quando eu crescer quero ser como vocês!!

Minha especial gratidão a todos os participantes desta pesquisa, a quem eu espero que esses dados possam ser de alguma valia no futuro. Aos colegas, alunos e ex-alunos que se mobilizaram em ajudar no preenchimento ou na distribuição dos instrumentos.

Quero agradecer de modo especial ao professor e amigo Dr. Ricardo Primi, por suas preciosas orientações estatísticas e por me socorrer nos momentos de dúvidas. Em se tratando de estatística, dúvidas e pedidos, devo também registrar meu enorme carinho e admiração à professora e amiga Fernanda Freitas que durante vários meses me ajudou na construção de toda parte estatística.

Aos amigos de longa data como a Elaine Catão, a Josiane Cintra, a Vanessa Cabrelon, a Marcia Pinto Lima, a Bernadete Buzato quero lembrá-las apenas que com vocês a jornada fica sempre mais fácil.

Aliás, muitos foram os amigos que se voluntariaram em alguma parte deste trabalho, em especial o grande amigo Luis Soares que tantas vezes se dispôs a ler meus dados e achados, dando-me valiosas contribuições. As minhas irmãs Elisangela e Taiany, as amigas, Karolina Amorin e Amanda Cunha, que auxiliaram na coleta de dados, a Cássia Bigueti e a Valéria Giorgetti, por *terapeuticamente* suportarem minhas lamentações e angústias durante o caminho para a Universidade.

A minha família, por compreender o pouco tempo que ofereci a eles nos últimos anos, quero que saibam que sou grata por haverem me mostrado o valor do trabalho, das coisas simples e da honestidade na vida. E a Deus, por me ajudar a completar mais esta jornada!

SUMÁRIO

ÍNDICE DE QUADROS E FIGURAS.....	ix
ÍNDICE DE TABELAS.....	x
RESUMO	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUÇÃO.....	01
CAPÍTULO I.....	01
Empregabilidade: Cenário atual.....	01
Empregabilidade: Definições e Variáveis.....	13
Empregabilidade: Realidade Organizacional.....	24
Empregabilidade: Educação e Formação.....	29
CAPÍTULO II.....	37
Empregabilidade: variáveis psicológicas.....	37
CAPÍTULO III.....	59
Empregabilidade: Avaliação e Instrumentos de Medida.....	59
Avaliação Psicológica: Construção de instrumentos de Medidas.....	73
OBJETIVOS E HIPÓTESES DE PESQUISA.....	85
MÉTODO.....	88
Amostra.....	88
Instrumento.....	96
Procedimento.....	104
Análise de Dados.....	105
APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	106
DISCUSSÃO E CONCLUSÃO.....	128
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	140
ANEXOS.....	153

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura nº	Título	Pág. nº
01	Comparação das habilidades chaves de empregabilidade em diferentes países.....	34
02	Fatores da Escala de Percepção de Empregabilidade e seus valores.....	65
03	Modelo heurístico de busca de emprego criado por Kanfer, Wanberg e Kantrowitz (2001).....	68
04	Variáveis da busca de emprego/trabalho encontradas por Kanfer, Wanberg & Kantrowitz (2001) na revisão meta-analítica.....	68
05	Compilação das variáveis de empregabilidade mais citadas na literatura.....	96
06	Gráfico de Sedimentação dos auto-valores.....	109

ÍNDICE DE TABELAS

Tab. nº	Título	Pág. nº
01	Distribuição dos participantes de acordo com a faixa etária.....	88
02	Distribuição dos participantes de acordo com o sexo	89
03	Distribuição dos participantes por curso e tipo de instituição.....	89
04	Distribuição dos participantes de acordo com o estado civil.....	90
05	Distribuição dos participantes de acordo com a raça/etnia.....	90
06	Distribuição dos participantes quanto a possuir ou não experiência profissional na área de formação.....	91
07	Distribuição dos participantes de acordo com a variável grau de instrução dos pais.....	91
08	Distribuição dos participantes de acordo com a variável grau de instrução das mães.....	92
09	Distribuição do rendimento mensal médio familiar.....	92
10	Distribuição dos participantes de acordo com o número de pessoas com quem reside.....	93
11	Distribuição dos participantes quanto ao recebimento de auxílio financeiro.....	93
12	Distribuição dos cursos-extras realizados pelos alunos no último ano de formação.....	94
13	Distribuição média de cursos-extras realizados pelos alunos no último ano.....	94
14	Distribuição dos respondentes quanto à participação em cursos ou orientações sobre busca de emprego.....	95
15	Distribuição das frequências de respostas, médias e desvios dos 88 itens da Escala.....	106
16	Matriz dos 11 Fatores, Carga fatorial e a sua Precisão.....	109
17	Matriz dos 4 Fatores, Carga fatorial e a sua Precisão.....	111
18	Correlações obtidas entre os resultados do modelo de 11 e os de 4 fatores provenientes da análise fatorial.	113
19	Matriz Fatorial do Fator 1- Eficácia de Busca.....	115

20	Matriz Fatorial do Fator 2 - Dificuldades de Busca.....	116
21	Matriz Fatorial do Fator 3 - Otimismo.....	117
22	Matriz Fatorial do Fator 4 - Responsabilidade e Decisão.....	118
23	Distribuição dos resultados das médias (M) e desvios-padrão (DP) dos 628 participantes por sexo e tipo de curso, por Fator e no total.	119
24	Distribuição das médias dos 274 participantes que obtiveram Êxito (Ê) e Não-Êxito(N-Ê) por Fator e no total.....	121
25	Distribuição das médias dos 274 participantes por curso, em cada Fator e no total.....	123
26	Distribuição das médias dos 274 participantes por grupo (Ê e N-Ê) e por Fator.....	124
27	Distribuição das médias e desvios-padrão dos respondentes quanto ao Ê e N-Ê e tipo de instituição.....	125

Resumo

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

O uso recente do termo Empregabilidade refere-se às competências, habilidades e atitudes gerais esperadas para uma pessoa conquistar e manter um trabalho ou emprego. O crescimento das exigências de qualificação laboral e a complexidade do tema têm aumentado o número de pesquisas na área, destacando-se o estudo das características pessoais, crenças e atitudes que podem exercer influência sobre a eficácia nessa conquista. A presente pesquisa objetivou a construção e validação de uma Escala de Empregabilidade que visa avaliar quais os fatores que estão relacionados a um resultado positivo na busca de emprego. A amostra inicial foi composta por 628 estudantes universitários de ambos os sexos, dos cursos de Administração, Engenharias e Psicologia de instituições públicas e privadas do Estado de São Paulo. O instrumento proposto foi composto por 88 itens, referentes a 11 (onze) fatores/variáveis, aplicados de maneira coletiva, em uma escala tipo Likert de quatro (4) pontos cujos descritores são “seguramente sim”, “creio que sim”, “creio que não” e “seguramente não”. Após 9 (nove) meses da primeira aplicação os participantes foram contatados por email para saber se estavam ou não empregados em sua área de formação, o que resultou em 274 retornos. Tal amostra serviu de base para a validação do instrumento. As análises estatísticas permitiram redefinir a Escala obtendo-se 57 itens, dispostos em 4 fatores/variáveis denominados: Eficácia de Busca; Dificuldade de busca; Otimismo; e Responsabilidade e Decisão. Os valores estatísticos foram suficientes para confirmar sua fidedignidade e indicá-la para estudos futuros. Dentre os resultados mais significativos tem-se que os sujeitos com maior índice de auto-eficácia de busca de emprego conseguem colocação mais rapidamente, bem como as auto-avaliações positivas como confiança, extroversão e auto-estima foram diferenciais significativos na conquista de uma ocupação, entendendo-se que a obtenção do emprego é mais influenciada pelos traços de personalidade, do que pelas características biográficas. Os alunos das Engenharias apresentaram melhor desempenho que aqueles da Administração e da Psicologia, notando-se ainda que os formandos de instituições privadas obtiveram melhor pontuação total no instrumento. Conclui-se que a Escala de Empregabilidade proposta conseguiu discriminar adequadamente os comportamentos relacionados a um resultado positivo na busca de emprego. Vale ressaltar que, os agrupamentos realizados neste estudo demonstraram uma relação importante com a conquista profissional, o instrumento também diferenciou satisfatoriamente os participantes que conseguiram êxito dos que não conseguiram êxito profissional. A criação da Escala de Empregabilidade buscou compreender mais sobre as variáveis relevantes à conquista profissional e espera contribuir para as áreas de Psicologia do Trabalho e Avaliação Psicológica.

Palavras-chave: Empregabilidade, Psicologia Organizacional, Estudantes universitários, Escolas, Avaliação Psicológica.

Abstract

Campos, K. C. de L. *Construction of an Employability scale: competencies and personal, academic and organizational abilities.*, 2006, 153p. Thesis (Doctoral). Instituto de Psicologia. Universidade de São Paulo. São Paulo, Brazil, 2006.

The recent usage of the expression Employability refers to skills, abilities and general attitudes that a person is expected to have in order to gain and keep an occupation or an employment. The growing demands of working qualifications bringing an increase of research in this area, particularly in the study of personal features, beliefs and attitudes that can exert influence on the efficacy for conquering a job. This study had the purpose of constructing and validating an Employability Scale designed to evaluate factors related to a positive result in the search of an employment. The initial sample comprised 628 university students, both male and female, attending administrative, engineering and psychology courses from public and private institutions in the state of São Paulo. The instrument had initially 88 items referring to 11 factors/variables, applied in a collective way in a type of four-point Likert scale, in which the descriptors were “surely yes”, “I believe so”, “I believe not” and “surely not”. Nine months after the first application the respondents were invited by e-mail to inform whether they had jobs or not within their area of study, which resulted in 274 answers. This sample was the basis for the validation of the instrument. The statistical analyses allowed the redefinition of the scale obtaining 57 items arranged in the following four factors/variables: Efficacy of Search; Difficulty of Search; Optimism; Responsibility and Decision. The statistical values were sufficient to confirm the trustworthiness of the scale and to recommend it for future researches. Among the most significant results, it showed that subjects with a greater score of self-efficacy in the search of a job manage to find a position faster, and that positive attitudes such as confidence, extrovert and self-esteem were meaningful differentials to obtain an employment. It was understood that the conquest of a job is more influenced by personality traits than biographic characteristics. Engineering students showed a better performance than the administrative and psychology ones. Also, graduates from private institutions had a better total punctuation. It can be concluded that the proposed Employability Scale managed to adequately discriminate the behaviors related to a positive result in the search of a job. It is worth stressing that the groupings arranged in this study showed an important relationship with professional success. The instrument satisfactory differentiated the successful participants from the ones that did not succeed. The creation of the Employability Scale tried to understand more about the relevant variables for professional success and is intended to contribute to the areas of Psychology of Work and Psychologic Evaluation.

Keywords: Employability, Organizational Psychology, University students, Schools, Psychologic Evaluation.

INTRODUÇÃO

Capítulo I

Empregabilidade: Cenário Atual

O trabalho sempre ocupou lugar central na vida das diferentes comunidades e gradativamente foi sendo limitado pelas condições sociais que foram se estabelecendo (Kanaane, 1999). Atualmente, a questão do trabalho vem recebendo destaque nas discussões tanto dos países chamados de primeiro mundo, quanto naqueles tidos como emergentes, especialmente, por ser considerado um dos principais problemas da humanidade nesse início de século (Câmara & Sarriera, 2001; Cocco, 1999; Waters & Moore, 2002, entre outros).

As mudanças iniciadas com o processo de globalização, as inovações tecnológicas, a concorrência cada vez mais acirrada, a busca da excelência, exigência por qualidade e melhorias contínuas resultou em profundas alterações nas formas de produção. Todas estas mudanças trouxeram em seu bojo transformações tanto positivas como o acesso às novas tecnologias, bens e serviços úteis à humanidade, como também uma carga negativa, que se destaca especialmente pela eliminação de muitos postos de trabalho resultando hoje no que se denomina desemprego estrutural.

Para a ocupação dos postos de trabalho remanescentes, muitas são as exigências pessoais e profissionais. Como salienta Cocco (1999), a introdução das novas tecnologias leva à exigência de novos conhecimentos e habilidades, além de um menor número de trabalhadores, para exercerem as funções mais qualificadas nas indústrias. Finn (2000) complementa que o desenvolvimento e aplicação de novas tecnologias e práticas de trabalho estão transformando muitas ocupações, algumas estão desaparecendo e outras estão sendo criadas. A forma de realização das tarefas, as qualificações e a educação requerida para muitos dos trabalhos também muda aceleradamente.

Coerente com essas demandas pode-se verificar uma crescente preocupação dos órgãos oficiais e governos em preparar a população economicamente ativa e em especial o jovem para os novos desafios do trabalho.

Em 1995 a Comissão Européia, por exemplo, reconheceu a necessidade de desenvolver uma sociedade de aprendizagem, considerando: as rápidas mudanças que estavam acontecendo na Europa, como a internacionalização das companhias, a mudança para uma sociedade de informação, o desenvolvimento em ciência e tecnologia, além do uso da educação e treinamento para promover soluções por meio de uma mescla formal entre qualificações e habilidades pessoais (Fallows & Steven, 2000).

Nessa linha, Verhaar e Smulders (1999) citam que o governo holandês publicou em 1998 um documento denominado Programa Nacional de Ação de Aprendizagem Contínua, no qual se propunha a dispender mais de 2.5 milhões de dólares até 2002 para promover aprendizagem contínua. Para o governo esse era um *link* direto com a empregabilidade e algo necessário para fazer frente a uma intensiva economia do conhecimento.

O governo britânico colocou o aumento da empregabilidade como uma estratégia central de modernização do país e da construção de uma nação socialmente coesa e economicamente competitiva. O objetivo era construir segurança por meio da empregabilidade ajudando as pessoas a desenvolverem e adaptarem suas habilidades às necessidades do mercado de trabalho e das mudanças econômicas (DfEE-Departamento para Educação e Emprego, 1997). No Reino Unido, o ministro Tony Blair anunciou em 1998 que a empregabilidade deveria ser um tema chave da União Européia.

Para que essa meta seja alcançada são considerados três elementos-chaves. O primeiro envolve aumentar o padrão básico da educação, da pré-escola a universidade. O segundo é criar uma cultura de aprendizagem contínua para que o indivíduo possa seguir suas próprias

aspirações de acompanhar os desafios de um mundo em constante mudança. Por último, temos as estratégias de bem-estar no trabalho, auxiliado por programas governamentais.

De acordo com a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico-OECD (1998), os países europeus sofreram uma completa desregulamentação do emprego entre as décadas de 80 e 90. Atualmente cerca de 25% da força de trabalho britânica por exemplo, trabalha em tempo parcial e aproximadamente um em cada dez trabalhadores está contratado temporariamente.

No Brasil a situação não é diferente, os processos de reengenharia, *downsizing*, e outras práticas de gestão administrativa resultaram no chamado desemprego estrutural e atualmente o país conta com cerca de 10, 8% de sua população em idade produtiva sem emprego formal ou renda fixa como aponta o senso do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de abril de 2005.

Como aponta Mattoso (1992), as transformações advindas desse fato, que pode ser considerado a terceira revolução industrial, altera o âmago do processo produtivo e acentua as características de exclusão econômica e social. Para Magalhães (1997, p.43) não se pode esquecer que “as novas exigências do mercado sobre o perfil do trabalhador expressam a materialidade histórico-social das relações de produção e relações políticas”. Em uma visão mais crítica Spink (1997) lembra que boa parte do terceiro mundo sempre viveu fora dos enclaves da economia tradicional e continuará fazendo aquilo que for possível para sobreviver, ainda que seja nas formas que identificamos como subemprego ou economia informal.

Todavia, ainda que o embate capital e trabalho seja um problema antigo e de múltiplas facetas, a presente Tese enfocará a questão dos profissionais que estão tentando se inserir pela primeira vez no mercado de trabalho ou em busca de uma recolocação, e para estes, restou à necessidade de aprender a lidar rapidamente com as novas tecnologias e demandas de

mercado, além de desenvolver novas habilidades pessoais e profissionais que permitam a ampliação das chances de entrada nesse novo mundo do emprego/trabalho.

Para Rueda, Martins e Campos (2004) a condição de ser empregável passa a ser mais importante do que o emprego, exigindo que as pessoas tenham maior capacidade de aprender e se adaptar à nova realidade de mercado. Com a redução dos postos de trabalho, começa a surgir uma nova proposta na qual as pessoas não procuram mais um emprego tradicional e, sim, trabalho, passando a oferecer soluções para os diversos problemas que as empresas e a própria sociedade possam enfrentar.

Nas palavras de Moses “os trabalhadores de hoje são freqüentemente responsáveis por gerenciar o desenvolvimento de suas carreiras por meio de um plano auto-dirigido. Para estar apto para realizar tal plano efetivamente, o profissional necessita conhecer a si mesmo, especialmente no que se refere aos seus interesses, preferências, forças e fraquezas, temperamento, valores e crenças” (1997, apud Romaniuk & Snart, 2000, p.30).

As carreiras também são mais instáveis e as empresas que garantiam emprego constante agora tendem a oferecer mais trabalhos temporários e os trabalhadores são responsáveis por estabelecer e manter sua empregabilidade (Filipczak, 1995). O que para Meister (1998) está relacionado com a questão do autogerenciamento, uma vez que os trabalhadores devem estar atentos a tudo que possa ajudar no seu crescimento futuro, especialmente no tocante ao desenvolvimento de habilidades, para ela, o que se sabe hoje, não terá nenhum valor amanhã, a menos que se tenha habilidade para aprender constantemente e ampliar os papéis. Truch (2001) complementa que os vencedores do futuro serão os mais hábeis em demonstrar conhecimentos não só profissionais, mas também pessoais.

Antigamente os contratos de trabalho baseavam-se em tempo de serviço como critério de promoção, mas atualmente entende-se que o desempenho assegura a chamada empregabilidade por meio da aprendizagem, e assim se estabelece a troca entre trabalho e

recompensas ou compensação (Romaniuk & Snart, 2000). Vale lembrar aqui, que se os contratos antigos rezavam a dependência do trabalhador ao trabalho, nos dias atuais os contratos de trabalho nutrem a independência do trabalhador com relação à organização por meio da empregabilidade. Dito de outra forma, os contratos começam a ficar menos paternalistas e mais autônomos, refletindo a necessidade de flexibilidade organizacional e de adaptação do trabalhador.

Nessa mesma linha, Bagshaw (1997) aponta que o mundo dos negócios atravessa tempos turbulentos. O antigo chefe zelando por seus empregados em troca de lealdade por toda a vida acabou. O que vemos no lugar é o corte de desperdícios e a redução de gastos, especialmente pela demissão dos funcionários com maiores salários, junto com um pedido da direção para manter os investimentos tecnológicos em alto nível.

As mudanças em tecnologias, comunicação e abertura de mercado, entre outros, tornaram a organização paternalista inviável. A perda da segurança foi inevitável, percebida principalmente pelos empregados mais velhos. Entretanto, Bagshaw acredita que tais mudanças podem dar lugar a um novo tipo de segurança, denominada ampla empregabilidade ao invés de segurança no emprego, mesmo sabendo que essa noção não é bem aceita por todos, especialmente porque o conceito de empregabilidade pressupõe a aceitação de que o trabalho será perdido. Ele argumenta que a negatividade de estar desempregado anda lado a lado com a aceitação da empregabilidade como o substituto da segurança empregatícia anterior.

Cabe nesse momento salientar que Estienne (1997) e Bogdanowicz e Bailey (2002) trazem a noção de trabalhadores da geração X, como sendo uma nova safra de trabalhadores da economia do novo milênio, que vêm se preparando para um mundo onde a empregabilidade é mais importante que o emprego em si. Esses jovens não têm mais a ilusão

de conseguir um emprego para toda a vida e reconhecem que o conhecimento e a atualização são ingredientes necessários à atuação profissional.

Conhecimento é visto para Estienne (1997) como uma possessão pessoal, algo que o indivíduo têm como resultado de sua educação e/ou conhecimento, derivado do processamento de diferentes informações. No contexto empresarial conhecimento é a produtiva aplicação dessas informações que compõem por fim, o chamado capital intelectual. Assim sendo, muitos jovens já reconhecem o conhecimento como um componente diferencial para o seu sucesso e buscam desenvolver-se constantemente, todavia, parece existir uma grande parcela da população que ainda está alheia a tal realidade e necessita ajuda para chegar a esse grau de conscientização.

Para exemplificar essa contradição, pode-se citar o estudo de Lindsay (2002) que trabalhou com adultos desempregados por longos períodos e aponta que os respondentes não possuíam apenas uma desvantagem que poderia ser denominada falha de habilidade, mas sim uma desvantagem mais profunda e multidimensional denominada, falha de empregabilidade (McQuid & Lindsay, 2002).

Para Lindsay (2002, p. 411), essa falha de empregabilidade é:

um produto da deficiência nas habilidades de procura de emprego, e também das limitações do mercado de trabalho, da falta de consciência sobre oportunidades de mercado, da privação econômica e da exclusão social derivadas da experiência de um longo período sem emprego e agravadas pelo impacto da inflexibilidade do sistema de benefícios do país.

Os resultados evidenciam que a pouca qualificação acadêmica e de trabalho dão lugar a uma considerável desvantagem a esses trabalhadores quando competem com os demais. Em geral verificou-se que 45% dos respondentes não possuíam qualificação acadêmica ou profissional e 52% disseram que realizavam em geral, trabalhos manuais não especializados, dados esses contrastantes com a escolarização e qualificação geral da população da Escócia. Um total de 70% dos participantes estava sem emprego há mais de dois anos. Ainda assim, a

maior parte deles acreditava que suas chances de conseguir um novo emprego eram bastante altas ou muito boas.

Outro ponto destacado foi a pouca conscientização dos trabalhadores sobre as novas oportunidades ou campos de trabalho e as condições reais de mercado, de modo que nos relatos, muitos deles continuavam esperando o surgimento de uma colocação dentro dos moldes antigos de trabalho com segurança e salários bem pagos, o que para o autor, demonstra a pouca efetividade das agências de serviço de emprego para dar informações ou assistência adequada a essas pessoas.

Uma outra dificuldade é descrita por Verhaar e Smulders (1999) que realizaram um estudo de campo com trabalhadores agrícolas para saber a opinião dos mesmos sobre as necessidades de treinamento ou educação como forma de aumento da empregabilidade. Nas entrevistas os trabalhadores foram unânimes em dizer que não viam a necessidade de nenhum tipo de treinamento ou curso, já que o treinamento no próprio local de trabalho era suficiente para realizar adequadamente as tarefas. Para muitos, a escola não era algo lembrado com prazer e alegria, o que fazia com que alguns trabalhadores afirmassem que são “muito estúpidos para estudar”. Os autores concluíram que a empregabilidade na prática da horticultura não refletia o consenso nacional sobre a necessidade de treinamento para toda a força de trabalho.

Alcançar um consenso em nível nacional sobre a importância de ser empregável não garante que na vida real, empregados e empregadores estejam cientes das necessidades de investimento no desenvolvimento do capital humano, nem de sua responsabilidade conjunta em realizá-lo.

Diante do exposto pode-se dizer que embora a empregabilidade seja um termo corrente no contexto profissional, sua aplicação ainda é incipiente. Há muito a ser feito para alcançar um maior desenvolvimento dos profissionais e sua adequação a todas as mudanças

que vem ocorrendo, o que passa inclusive por um processo de conscientização dos profissionais quanto a essas transformações e às necessidades de adequação ou atualização, uma vez que muitos trabalhadores parecem estar alheios ou simplesmente em discordância com esse contexto. Mesmo assim não se pode esquecer que com o mercado de trabalho cada vez mais inseguro, a probabilidade destes trabalhadores perderem o emprego durante a vida produtiva é alta. Neste ponto, vê-se novamente um descompasso, pois somente no momento de perda é que eles passam a dar valor aos cursos e atualizações profissionais que deixaram de fazer e que poderiam ser um diferencial no momento de buscar uma outra colocação.

Stevens (1996) esclarece que em razão dessas discrepâncias, os profissionais de Recursos Humanos passaram a tratar do desenvolvimento de carreira como um tópico de maior atenção e alguns programas estão sendo organizados para ajudar as pessoas na adaptação às novas realidades do trabalho. A empregabilidade seria, portanto, uma nova forma de segurança no trabalho, pois possibilita dar ao empregado uma oportunidade de autodesenvolvimento.

Pearce e Randel (2004) confirmam esta preocupação e acrescentam que no âmbito do Gerenciamento de Recursos Humanos, o termo empregabilidade é usado para descrever uma prática na qual os empregadores oferecem trabalhos interessantes e oportunidades de desenvolvimento de habilidades que podem ser usadas pelos trabalhadores para construir uma maior mobilidade de carreira e maior autoconfiança, encorajando-os assim a adquirirem sua própria segurança empregatícia, já que as empresas não podem mais oferecer a antiga segurança no emprego. Trabalhos desse tipo vêm sendo feitos por companhias como Apple, Time-Warner, Sun Microsystems e British Petroleum.

Na visão de Verhaar e Smulders (1999) a provisão de aprendizagem contínua e oportunidades de desenvolvimento por meio de políticas governamentais passam a ser uma prática essencial para promover a empregabilidade. Já para Stevens (1996), a responsabilidade

maior sempre tem que ser do próprio trabalhador em buscar seu crescimento contínuo, ainda que a noção mais propagada e aqui corroborada seja a de que a responsabilidade pelo desenvolvimento de habilidades deva ser repartida entre empregadores, empregados e governo, não devendo ficar a cargo de apenas uma dessas partes (Estienne, 1997; Hallier & Butts, 1999).

Os drásticos ajustes na infra-estrutura organizacional e de pessoal requerem diferentes formas de se conseguir realizar as tarefas. Trabalhar inteligentemente, pensar e agir criativamente são expectativas emergentes dos gerentes e assim, enquanto alguns profissionais perdiam o emprego nesses ajustes, outros se preocuparam em aumentar suas competências, ao invés de preocuparem-se apenas com as qualificações, o que no vocabulário atual pode ser visto como empregabilidade.

Para alguns autores o trabalho vem sendo tido como mais desenvolvimentista (Morris, 1995), pois, ao invés de ser visto simplesmente como fonte de renda, o trabalho é agora mais freqüentemente conceitualizado como uma fonte de significado e responsabilidade (Yankelovich, 1981, apud Romaniuk & Snart, 2000).

Outro aspecto positivo é citado por Kiechel III (1987) ao dizer que essas mudanças trazem um poder bem maior ao trabalhador, que pode escolher o trabalho de acordo com as possibilidades de desenvolvimento que oferecem ou de acordo com suas habilidades e seus interesses imediatos. Entretanto esse ponto não parece ser consenso na literatura, pois como aponta Rifkin (1995, p.12) “a maior parte dos trabalhadores sente-se completamente despreparado para enfrentar a enormidade de mudanças que vêm ocorrendo”, de forma que parecem preferir atuar em um modelo já conhecido.

Como resumem Iles, Forster e Tinline (1996) nos últimos anos, as reestruturações, *downsizings* e mudanças organizacionais têm trazido extensas discussões sobre as mudanças sentidas pelos trabalhadores em seus contratos psicológicos, que foram trocados de emprego

seguro para empregabilidade. Ao invés dos modelos de organizações paternalistas que tomavam a responsabilidade pelo gerenciamento da carreira através da segurança e das promoções, os empregados são agora obrigados a exercer grande responsabilidade sobre o desenvolvimento de suas próprias carreiras. Tal fato dá lugar à chamada resiliência de carreira, que demanda aos empregados demonstração de comprometimento e flexibilidade, como moeda de troca imprescindível à aquisição de trabalhos desafiantes, oportunidades de desenvolvimento e suporte ao plano de carreira desejado.

Para Minarelli (1995) é nesse contexto de mudança que surge o termo empregabilidade (em inglês *employability*) que mesmo antes de possuir significado explícito nos dicionários, já era termo corrente no cotidiano dos profissionais, podendo ser entendido como a condição de dar emprego ao que se sabe, à habilidade de obter e/ou manter um emprego ou remuneração por saber oferecer um determinado serviço.

Em 1999, Verhaar e Smulders diziam que empregabilidade era a última palavra no mundo do trabalho e para Van der Heijden (2002), recentemente o conceito de empregabilidade, tido genericamente como a capacidade de conseguir um trabalho, vem recebendo maior atenção das organizações, dos pesquisadores e da mídia.

Todavia, na visão de Bagshaw (1997) empregabilidade não é realmente uma idéia nova, mas sim uma nova palavra para algo que já acontecia, por exemplo, com os profissionais autônomos e que na era pré-industrial era a norma vigente. Artesãos e trabalhadores itinerantes, no passado, não tinham um plano de carreira de 40 anos. Eles negociavam contratos de pequenos períodos para partes específicas de um trabalho e não se sentiam desmoralizados quando o trabalho era completado, pois não tinham a expectativa atual de um trabalho contínuo. Ao invés disso, eles mantinham os olhos abertos para todo o trabalho que estivesse disponível e quando possível, adaptavam suas habilidades para que esse pudesse servi-los (nas palavras atuais, eles gerenciavam sua empregabilidade).

Por muito tempo esse foi o sistema de trabalho existente. Então chegaram as novas tecnologias, máquinas, indústrias e grandes fábricas e o trabalho passou a ficar mais sob o controle de pequenos grupos de diretores. De repente, contratos de longos períodos de trabalho foram firmados. Esse fato por um lado, aumentou a segurança e por outro, diminuiu a liberdade individual. Com isto, as pessoas que estavam acostumadas a controlar seus próprios horários, foram surpreendidas por uma jornada de trabalho e um conjunto de tarefas que não consideravam suas vidas fora do trabalho.

Esse novo modelo de trabalho só foi aceito, porque os antigos conhecimentos se tornaram obsoletos e os trabalhadores, oprimidos pela força do capital e sem possibilidades de trabalho, não tinham outra chance de atuação, mas apenas com o passar do tempo esta realidade passou a parecer normal. O momento presente parece ser a transição do paternalismo para a independência e essa situação ainda causa desconforto, tanto para os empregados, como para os patrões (Bagshaw, 1997).

Parece natural pensar que as pessoas, especialmente as mais experientes, não se adequaram ainda ao novo (ou antigo) modelo de atuação profissional, pois sempre viveram e estão acostumadas com os contratos de trabalho mais longos e com uma maior sensação de segurança empregatícia. Assim sendo adaptar-se a essa nova realidade não é uma tarefa fácil, especialmente porque estão sendo obrigados a aceitá-las e isto demandará um maior tempo para que as pessoas conheçam as possíveis vantagens e não apenas pensem nas desvantagens de tais alterações.

O tema empregabilidade é muito importante para os trabalhadores atualmente e sua utilização decorre de uma série de mudanças ocorridas no cenário empresarial que incluem a abertura do mercado às importações, a chamada globalização da economia que conduziu a uma infinidade de inovações tecnológicas e a profunda modificação dos processos produtivos. Além do aumento da quantidade de informações disponíveis com a criação das redes

mundiais de computadores, e a criação dos padrões de qualidade internacionais definidos pelas normas ISO (International Organization for Standardization), entre outros.

Assim sendo e considerando que tais alterações parecem ser irreversíveis, torna-se importante saber como atuar nessa nova realidade vigente e este foi o ponto de partida para a elaboração desta Tese de doutorado. Utilizaram-se como índices de busca na área da Psicologia o Psycinfo, o Psycodoc, o Dissertation Abstract, o Eric, o Capes e o Dedalus. Em Administração e Recursos Humanos o ABI/ inform e o Business Source Premier foram os norteadores na área. Como índices gerais foram utilizados o ISI Web of Knowledge, a Emerald Fulltext, o Medline e o PCI-Periodicals Contents Index, tendo como palavras-chave *employability, empleabilidad e empregabilidade*.

Os resultados da busca bibliográfica inicial somaram mais de mil trabalhos, entre artigos e livros. Todavia a leitura mais apurada dessa seleção inicial levou à conclusão de que aproximadamente 10% desse material referiam-se à questão da empregabilidade, sendo que os demais tratavam de várias questões referentes ao emprego ou desemprego.

Tendo em vista que empregabilidade é ainda um tema pouco elucidado, bastante complexo e por vezes confuso por conta das múltiplas variáveis que são tidas como relacionadas ao assunto, na presente Tese, será feita uma compilação das várias definições existentes. Bem como uma descrição das variáveis já pesquisadas empiricamente relacionadas ao tema e o que vem sendo feito para a sua efetiva aplicação, tendo especialmente em foco a questão da inserção do profissional no mercado de trabalho.

Deve-se lembrar que embora alguns estudos mais antigos, como os da década de 70 e 80, foram contributivos para o presente trabalho, eles não traziam em suas definições a palavra empregabilidade e foram utilizados em função de sua clara relação com o tema.

Empregabilidade: Definições e Variáveis

As preocupações referentes à empregabilidade têm aumentado nos últimos anos. As transformações do mundo empresarial parecem exercer forte impacto sobre os padrões de atuação profissional, de modo que um maior número de estudos e pesquisas vêm sendo desenvolvidas no intuito de conhecer e especialmente preparar os trabalhadores para enfrentarem de maneira mais condizente o atual cenário.

Em função dessa nova realidade, permeada por mudanças e contínuas transformações, a palavra empregabilidade passou a ser utilizada nas conversas dos trabalhadores, dos empresários, nos meios de comunicação, nas políticas educacionais e desenvolvimentistas como uma alternativa de enfrentamento das contínuas transformações que o mercado atual impõe.

Não obstante, corroborando os apontamentos de Finn (2000), faz-se necessário destacar que o termo empregabilidade não tem uma definição única e os diferentes interlocutores, programas e agências utilizam-no de diversas maneiras.

Historicamente o conceito de empregabilidade parece ter surgido com os educadores que trabalhavam em programas de preparação e facilitação para a conquista de emprego. Nesse caso, buscavam-se os fatores que iriam ajudar os alunos a conquistarem uma posição de trabalho específica.

O uso recente do termo empregabilidade refere-se não mais às habilidades específicas de uma profissão e sim às características, habilidades e atitudes esperadas em geral para um bom profissional. Assim passou-se a tratar das habilidades de empregabilidade que podem ser importantes a uma vasta gama de potenciais trabalhadores e não apenas àqueles de determinadas profissões, considerando-se empregabilidade essencialmente como a preparação para a busca de trabalho (McLaughlin, 1995).

Na transcrição de Blanch, há uma ampliação do termo (1990, p. 182):

Empregabilidade é o grau de adequação do perfil profissional latente ao perfil típico de uma pessoa empregada, em um dado contexto. Representa um importante fator diferencial do currículo sócio-cultural oculto das pessoas em busca de emprego: esse complexo sistema de regras implícitas do jogo cotidiano, que se aprende tanto na escola, como na rua e na vida, feito de códigos e significados compartilhados, critérios valorativos, esquemas hermenêuticos, atitudes normalizadas, metas, estratégias e papéis comumente assumidos.

Já para Civelli (1998), empregabilidade, significa a possibilidade de uso ou emprego de uma série de competências e conhecimentos em novas ou diferentes áreas de trabalho, por um indivíduo ou organização. Neto (1998) complementa, destacando a importância e necessidade dos profissionais estarem em constante aperfeiçoamento e ressalta a busca de novos conhecimentos como fator fundamental do desenvolvimento da empregabilidade.

Marques (1998) entende que o conceito se refere ao conjunto de competências e habilidades de um profissional necessárias para que ele tenha condições de competir e, conseqüentemente obter sucesso no mercado de trabalho, dentro de seu segmento de atividade.

Nielsen (1999) faz uma diferenciação entre os termos *trabalhabilidade* e empregabilidade. O primeiro refere-se à habilidade de executar um trabalho e conceitualmente isto expressa quão bem o indivíduo encontra-se em relação aos recursos requeridos para o trabalho. Já empregabilidade está relacionada à habilidade para começar/conseguir um trabalho.

Como foi destacado inicialmente, um problema crucial é que freqüentemente aqueles que trabalham por décadas em uma organização já se acostumaram com alguns comportamentos específicos da mesma e deparam-se ao saírem, com situações que demandam diferentes modos de atuação que não foram desenvolvidas no passado. Assim sendo não conseguem apresentar uma série de habilidades, conhecimentos e competências típicos da nova realidade presente (Civelli, 1998). Desse modo, o autor acrescenta que a

empregabilidade pede uma aprendizagem contínua, a capacidade cognitiva de reconhecer e detectar as competências possuídas e as deficiências existentes.

Para Romaniuk e Snart (2000) a questão da empregabilidade já se torna mais ampla, pois envolve determinar, obter e manter as habilidades e qualificações necessárias para o trabalho, promovendo a si mesmo no sentido de obtê-lo e com competência conseguir manter.

Na visão de Garavan, Morley, Gunnigle e Collins (2001), o conceito de empregabilidade reflete o reconhecimento da necessidade dos indivíduos possuírem habilidades práticas e úteis para atuarem efetivamente com o aumento da flexibilidade e da insegurança do mercado de trabalho.

Considerando a complexidade do tema, a empregabilidade de um indivíduo reflete não apenas sua aquisição de conhecimento e capacidade de aprendizagem, como também afeta sua habilidade para desenvolver e expor uma vasta gama de competências orientadas ao trabalho que incluem seu acesso a uma rede de relacionamentos, manutenção de excelência técnica, atuação acima da média e gerenciamento de uma imagem de sucesso (Garavan et al., 2001). Engloba-se aqui a questão chamada por Ferrieux e Carayon (s/d) de qualificação social que pode influenciar a atratividade de um indivíduo aos olhos de seus empregadores potenciais.

Para aqueles que já estão trabalhando, a empregabilidade seria o potencial de atratividade de um indivíduo para outros trabalhos na visão daqueles que selecionam, sejam eles empresas ou consultorias (Boudreau, Boswell & Judge, 2001).

Morosini (2001) citando Harvey (1999) ressalta que no campo do ensino superior, a empregabilidade é a probabilidade do graduando apresentar atributos que os empregadores antecipem como necessários para o futuro funcionamento efetivo de sua organização. A empregabilidade não seria, portanto, fornecer apenas habilidades de emprego, mas sim o desenvolvimento da capacidade crítica e reflexiva no processo de aprendizagem continuada.

Nabi (2003) complementa que essa seria uma forma do aluno sair melhor equipado e preparado para a realidade de trabalho/emprego.

Na definição de Campos, Rueda, Martins, Mancini, Ghiraldelli e Fumache (2003) a empregabilidade pode ser compreendida como um conjunto de competências e habilidades necessárias para uma pessoa conquistar e manter um trabalho ou emprego. Vale destacar que as características pessoais, crenças e atitudes podem exercer forte influência sobre a eficácia nos resultados da busca de emprego ou trabalho, afetando desse modo o que aqui se denomina empregabilidade.

A revisão da literatura aponta ainda alguns trabalhos que além de definir o conceito em questão, buscam também operacionalmente elencar os fatores nele envolvidos. Destaca-se, o estudo de Hillage e Pollard (1998) realizado no Departamento para Educação e Emprego do Reino Unido (DfEE), como um dos mais completos e esclarecedores. Para os autores, a empregabilidade é a capacidade de conquistar inicialmente um emprego, mantê-lo, ou conseguir outro se necessário, assim pormenorizada:

1. A habilidade para obter inicialmente um emprego, por isso o interesse em assegurar as habilidades-chaves ao longo do curso de graduação. Assim, o aconselhamento de carreira e uma compreensão do mundo do trabalho devem ser embutidos nos programas de ensino.
2. A habilidade de manter-se empregado e fazer transições entre trabalhos e papéis com a mesma organização para encontrar novas necessidades de trabalho.
3. A habilidade de obter um novo emprego se necessário, isto é, ser independente no mercado de trabalho por estar disposto e ser apto a gerenciar a transição de trabalhos com as organizações.

Em síntese, empregabilidade seria a capacidade de mover-se de maneira auto-suficiente dentro do mercado de trabalho com potencial para compreender a realidade do

emprego sustentável. Para o indivíduo a empregabilidade depende dos recursos que possui em termos de conhecimentos, habilidades e atitudes e a maneira que os utiliza, bem como a forma como apresenta tais recursos aos empregadores.

Hillage e Pollard (1998) destacam quatro componentes-chaves na discussão da empregabilidade:

1. Recursos: componentes que se referem aos conhecimentos (o que o indivíduo sabe), habilidades (o que consegue fazer com o que sabe) e atitudes (como o faz) que o profissional possui. Os recursos são divididos em 3 níveis:
 - a) Recursos básicos: habilidades básicas e atributos pessoais como confiança e integridade.
 - b) Recursos intermediários: habilidades ocupacionais específicas, genéricas ou habilidades chaves como comunicação, solução de problemas e atributos pessoais como motivação e iniciativa.
 - c) Recursos de alto nível: envolve as habilidades que irão contribuir para o desempenho organizacional, como trabalho em equipe, autogerenciamento e visão comercial.

A revisão da literatura feita por esses autores revela a importância da transferência de todas essas habilidades para a realidade de trabalho, pois, somente a posse de tais recursos não é suficiente. Para garantir auto-suficiência no mercado de trabalho, as pessoas precisam saber ainda explorar seus recursos e o próprio mercado e então venderem-se.

2. Desenvolvimento: este componente possui uma estreita relação com as habilidades e inclui:
 - a) Habilidade de gerenciamento de carreira - comumente identificada como autoconsciência (diagnóstico ocupacional, interesses e habilidades), consciência de oportunidades (conhecer quais oportunidades de carreira existem e seus requisitos de

- entrada), habilidade em tomar decisões (desenvolver estratégias para conseguir chegar onde quer) e habilidade de transição.
- b) Habilidade de busca de trabalho - encontrar um trabalho satisfatório e nesse caso, o acesso a uma rede de relacionamento formal e informal é um importante componente.
 - c) Aproximação estratégica - ser adaptável aos acontecimentos do mercado de trabalho e realista sobre as oportunidades.
3. Apresentação: componente que se centra na capacidade de demonstrar seus recursos e apresentá-los ao mercado de um modo acessível, o que inclui a apresentação do currículo (incluindo o registro das principais realizações); as qualificações individuais (acadêmicas e vocacionais); referências; técnicas de entrevista e experiências de trabalho.
 4. Circunstâncias pessoais e Mercado de trabalho: finalmente a habilidade de empregabilidade depende também da inter-relação desses dois itens assim descritos: as circunstâncias pessoais englobam a preocupação com as responsabilidades, deficiências pessoais e obrigações familiares que podem afetar a habilidade de procurar trabalho. Tais preocupações podem variar durante o ciclo de vida do indivíduo; o mercado de trabalho envolve a demanda macroeconômica, os padrões e seus níveis de abertura, o número de vagas em sua área de atuação (seja ela local ou nacional) e os comportamentos do recrutador de pessoal.

Outro estudo complexo foi realizado por Mallough e Kleiner (2001), que se apóiam na definição de Saterfield e Mclarty (1995), discorrendo sobre o termo empregabilidade como as habilidades requeridas para adquirir e manter um trabalho. Incluem ao conceito as variáveis atitudes, habilidades e qualificações acadêmicas, vocacionais e específicas de trabalho. Enfatizam como habilidades mais importantes a comunicação, o relacionamento interpessoal e o gerenciamento de processos organizacionais.

Os autores fazem ainda um questionamento sobre quais são as habilidades que vão capacitar uma pessoa a conquistar e manter um trabalho. Eles entendem que esse processo de determinação da empregabilidade envolve mais aspectos do que se pode inicialmente pensar, e requer auto-avaliação, pesquisa e tomada de decisões. Desse modo, eles propõem um maior detalhamento dos mesmos, caracterizando o que denominam de fatores internos e externos da empregabilidade.

Iniciando pelos fatores internos, os autores enfatizam a auto-avaliação das habilidades de trabalho, habilidades interpessoais, educacionais e de treinamento especializado, como pontos norteadores do grau de qualificação.

Esses fatores são considerados internos, pois envolvem autoconhecimento, bagagem e experiências pessoais, características que estão por sua vez relacionadas à empregabilidade.

Como fatores internos inerentes ao tema, os autores destacam os apresentados a seguir:

1. Habilidade gerencial: tomada de decisão, solução de problemas, diagnóstico e solução de conflitos são consideradas habilidades chaves para trabalhos gerenciais. Muito disso vêm com a experiência profissional e não com a bagagem educacional. Contratar, demitir, guiar atividades, supervisionar, treinar são atividades essencialmente gerenciais.
2. Informática e outras habilidades técnicas: a habilidade de usar o computador para analisar, tomar decisões ou processar ferramentas é comumente requerida.
3. Habilidades de comunicação: inclui falar em público, mediar ou negociar, falar idiomas estrangeiros e o mais importante, saber ouvir. Comunicação é considerada uma das mais importantes habilidades para que o sucesso profissional seja conquistado.

4. Habilidades de organização: fixar metas e utilizar o tempo para gerenciar os recursos efetivamente para alcançar tais metas. Também envolve fixar as prioridades e segui-las com responsabilidade.
5. Habilidades específicas de trabalho: necessário identificar quais são as habilidades importantes para cada caso ou profissão. Pode incluir vendas, gerenciamento, finanças, orçamentos, redação, ou ainda, criação e desenho se for o caso de um engenheiro ou artista gráfico, por exemplo.
6. Habilidades gerais: atenção aos detalhes, confiança, cortesia, qualidade de trabalho, habilidade em trabalhar com outros, pontualidade e cooperação. Vestimenta, cuidados e apresentação geral também são importantes.
7. Habilidades psicológicas: responsabilidade, auto-motivação e iniciativa são muito importantes porque determinam parcialmente a habilidade em assumir novas responsabilidades e resolver problemas. Assertividade e autoconfiança também influem significativamente na habilidade de realizar os trabalhos, além da formulação de críticas construtivas.
8. Interação e *network*: participação em clubes sociais, comunidades de trabalho, voluntariado ou atividades recreativas, demonstram a capacidade de trabalhar bem em equipes, doar-se ao outro e ser ativo.
9. Habilidade educacional e vocacional: conhecimentos e habilidades que a pessoa tenha em um campo específico, incluindo treinamentos especializados.
10. Habilidades advindas do processo educacional: leituras para aquisição de informações, aplicações matemáticas, desenvolvimento da escuta, escrita, localização de informação, aplicação das tecnologias, times de trabalho e pesquisa.

Os fatores externos de empregabilidade envolvem avaliar a área geográfica, as condições econômicas, a demanda de uma área em particular, salário, tipo de empresa ou função procurada.

Com esses dados em mãos e sua correta avaliação, Mallough e Kleiner (2001) acreditam que o profissional terá condições de determinar sua empregabilidade e quais são as áreas que merecem maior investimento, além da carreira com maior probabilidade de sucesso.

Romaniuk e Snart (2000) enfatizaram particularmente a responsabilidade pelo gerenciamento da própria carreira como uma habilidade fundamental no alcance da empregabilidade e conseqüentemente para o sucesso profissional.

Desse modo, a identidade vista aqui também como autoconhecimento é reconhecida como uma competência possuída pelos profissionais de sucesso da atualidade. Além disso, como a capacidade de estabelecer a empregabilidade é um meio de conseguir trabalho, ela é provavelmente sustentada pela autoconfiança. Portanto, confiança também é reconhecida como uma competência possuída pelos profissionais de sucesso.

Para os autores, a natureza do trabalho vem sendo descrita como menos intelectual, já que a maior parte dos mesmos envolve identificar e solucionar problemas por meio da posse e aplicação de conhecimentos. Então a organização que anteriormente privilegiava funções especialistas e generalistas isoladamente, hoje busca a combinação de ambas.

Assim sendo, Drucker (1994) denomina esses profissionais de trabalhadores do conhecimento, assinalando que há uma expectativa para que os mesmos se engajem numa aprendizagem contínua, que permita a flexibilidade e capacidade de adaptação em um ambiente de constante mudança.

No contexto educacional Lynch (2000) cita que o Estado de Michigan, nos Estados Unidos da América, publicou em 1998 um conjunto dos padrões de habilidades,

comportamentos e conhecimentos que poderiam ajudar aos alunos a obterem maior sucesso no mundo do trabalho num total de 10 itens básicos, a saber:

1. Aplicação das habilidades acadêmicas: aplicar as habilidades básicas de comunicação (ex. leitura, escrita, fala e escuta); conhecimentos científicos e conceitos sociais, bem como aplicações matemáticas, em situações relacionadas com a situação de trabalho.
2. Planejamento de carreira: envolve adquirir, organizar, interpretar e avaliar informações sobre as carreiras, explorar atividades e experiências baseadas no trabalho para identificar e perseguir suas próprias metas profissionais.
3. Desenvolvimento e apresentação de informações: os alunos devem demonstrar a habilidade de combinar idéias ou informações de maneira nova, fazendo conexões entre idéias aparentemente não relacionadas, além de organizar e apresentar informações seja por meio de símbolos, cartazes, pinturas e esquemas, por exemplo.
4. Solução de problemas: tomar decisões e resolver problemas atingindo metas específicas, identificar os recursos e limitações, generalizar alternativas, considerando o impacto, fazendo escolhas apropriadas e avaliando os resultados.
5. Gerenciamento pessoal: envolve dispor de qualidades pessoais como responsabilidade, autogerenciamento, comportamento ético e respeito ao próximo, entre outros.
6. Habilidades organizacionais: identificar, organizar, planejar e alocar recursos (tais como tempo, dinheiro, recursos materiais e humanos) de forma eficiente e eficaz.
7. Trabalho em equipe: trabalhar cooperativamente com pessoas de diversos níveis de conhecimento e habilidades e contribuir para o processo grupal, fornecendo idéias, sugestões e esforços.
8. Habilidade de negociação: inclui comunicar idéias que suportem uma posição e negociar para resolver divergências de interesses.

9. Compreensão sistêmica: compreensão de sistemas complexos, incluindo os sistemas técnico e social, bem como o trabalho com várias tecnologias.
10. Utilização das habilidades de empregabilidade: integração das habilidades de empregabilidade com comportamentos que preparem para a obtenção, manutenção, avanço e troca de emprego.

Certamente todas essas habilidades devem ser ponderadas de acordo com o nível educacional em questão, mas são norteadoras do que Lynch (2000) destaca como facilitadores para o sucesso no mercado de trabalho.

Finalizando, as conceituações de empregabilidade descritas até o momento parecem acordar que o tema envolve uma fase de preparo do indivíduo para conseguir um emprego ou trabalho e em seguida manter-se competente para mantê-lo ou ingressar num novo.

Há consenso quanto ao fato da obtenção de uma ocupação passar pelo autoconhecimento e desenvolvimento de diversas habilidades e competências que incluem a atualização profissional e educacional, bem como a noção de aprendizagem contínua e a sua efetivação ao longo do tempo. Entretanto, ainda não parece haver uma concordância sobre quais são as características mais importantes para a empregabilidade. Desse modo, as pesquisas e os estudos aqui descritos apresentam uma diversidade de aspectos tidos como relevantes que vão desde o conhecimento de mercado e possibilidades de carreira, até as capacidades de iniciativa, confiança, solução de problemas, comunicação e trabalho em equipe, exemplificando apenas as características que foram mais citadas.

Empregabilidade: Realidade Organizacional

A reflexão das discussões em torno do conceito de empregabilidade parece indicar um descompasso entre o que as empresas querem de seus profissionais e o que eles realmente estão preparados para oferecer.

As frases abaixo representam, por exemplo, uma composição baseada na opinião de executivos sobre o que caracteriza um jovem profissional empregável (Clarke, 1997, p. 177):

“A pessoa empregável é motivada, autoconfiante, comprometida, adaptável e flexível. Em geral também trabalham bem em grupo e são comunicadores articulados”.

“A pessoa empregável terá que ser uma inovadora, solucionadora de problemas, tomadora de decisões e gerenciadora de mudanças. Deverá demonstrar também ser conhecedora de negócios e comércio, com foco no cliente e comprometido com a alta qualidade”.

“A pessoa empregável deverá ter um forte desejo de autodesenvolvimento, ser curiosa e analítica em suas decisões”.

As habilidades chaves incluem comunicação interpessoal, trabalho em equipe e atitude. Por fim, comprometimento e motivação também são vistos como importantes para a empregabilidade e todas as características destacadas vêm sendo classificadas como falhas na opinião dos executivos entrevistados, estando os universitários um pouco acima dos estudantes de nível médio nos critérios indicados.

O desafio, como bem aponta Clarke (1997), é tornar tais descrições uma realidade para grande parte das pessoas, meta essa que só será possível por meio de uma parceria envolvendo os próprios indivíduos, familiares, educadores, empregadores e governo. O autor esclarece ainda que muitos empregadores vêm realizando esforços para desenvolver tais capacidades em seus empregados, por meio de programas específicos.

A crítica principal na visão desses empresários é quanto à educação e o treinamento de habilidades pessoais, sociais e de comunicação, acrescentando-se ainda as falhas de formação básica na linguagem e raciocínio aritmético. Assim a maior parte dos jovens candidatos ao

mercado de trabalho, sob esse ponto de vista, possui pouco dos requisitos esperados para o profissional do futuro.

Outra pesquisa realizada pelo Instituto de Estudos para o Emprego do Reino Unido coletou a opinião de mais de 1000 empregadores que forneceram suas percepções sobre as habilidades chaves e nível de satisfação com as habilidades dos empregados. Os resultados levaram à identificação de seis características, a saber: trabalho em equipe, interesse por aprendizagem contínua, desempenho, comunicação, aplicações numéricas, uso de tecnologias de informação e solução de problemas. Os respondentes se mostraram razoavelmente satisfeitos com o nível de habilidades apresentado pelos profissionais experientes e menos satisfeitos com os jovens profissionais, até porque a experiência e a própria maturidade, podem determinar tal diferença.

Já Ramsey (2003) tendo por base uma compilação dos pontos necessários para a empregabilidade de supervisores e gerentes conclue que alguns pontos são comuns aos iniciantes e aos profissionais de carreira estabelecida, como por exemplo, estar atualizado com as tecnologias, atrair, nutrir e manter uma rede de relacionamento, aprimorar as habilidades pessoais, desenvolver o lado empresarial e aprender novas línguas.

As reclamações sobre a inabilidade do sistema educacional em preparar o jovem para o trabalho são numerosas, como apresenta Armitage (2002) em uma recente conferência de diretores e gerentes em Harrogate no Reino Unido, onde os participantes apontaram à existência de falhas básicas de alfabetização e matemática.

Lawrence (2002) corrobora tais resultados em pesquisa na realidade americana. O autor acrescenta que a demanda por múltiplas habilidades, criatividade e flexibilidade estão conduzindo as pessoas ao desespero e uma via para diminuir a insegurança entre os profissionais seria a criação de programas acadêmicos e treinamentos vocacionais que

poderiam torná-las mais empregáveis. Tais programas não aumentariam apenas a auto-estima e a motivação individual, como também a competitividade das companhias.

No Brasil, Câmara e Sarriera (2001) realizaram um estudo exploratório, no qual foram sujeitos 178 empresas de médio-porte da cidade de Porto Alegre. Analisaram-se os critérios de ingresso utilizados pelos selecionadores. O instrumento contou com 25 questões fechadas abordando critérios biodemográficos, pessoais, de habilidades sociais, de escolaridade e institucionais. Os dados obtidos configuraram o perfil de empregabilidade dos jovens e suas limitações para inserção no contexto empregatício.

Dentre esses resultados verificaram a necessidade do candidato em ser solteiro, ter estudado no mínimo até o ensino médio, tendo apresentado um bom desempenho no que diz respeito à adequação do comportamento, preferencialmente com experiência prévia de trabalho, e de ser uma pessoa emocionalmente madura, com metas e projetos bem definidos, entre outros. Em relação às características de personalidade, chegaram à conclusão de que é importante que o jovem tenha estabilidade emocional, bom comportamento, identificação com a empresa e agilidade para trabalhar. Esse perfil esperado pelos empregadores é de alguém quase perfeito, como discute os autores, distanciando-se da realidade atual dos jovens, não só porto-alegrenses, mas brasileiros em geral pelo rigor exigido.

Zinser (2003) ao considerar as características necessárias para as questões de carreira ou de empregabilidade esclarece que, algumas vezes, essas são também chamadas habilidades de trabalho ou experiência de trabalho (Hollenbeck, 1994, apud Zinser, 2003) e incluem áreas como gerenciamento de recursos, comunicação e habilidades interpessoais, trabalho em equipe, solução de problemas e aquisição e retenção de emprego. Essas habilidades estão também destacadas nas percepções dos empresários e empregadores.

Murray e Robinson (2001) discutindo a seleção dos estudantes de graduação que desejam atuar na área de vendas relatam que as empresas, em geral, buscam verificar os

seguintes pontos: pró-atividade; bom nível acadêmico; trabalho em equipe; responsabilidade; interesses extracurriculares; e habilidade na solução de problemas. Os autores, ao fazerem uma comparação entre o que o governo do Reino Unido identifica como habilidades necessárias e o que as empresas priorizam, constatam uma diferenciação, pois as empresas enfatizam as habilidades tidas como genéricas e as atitudes dos indivíduos, mais do que as habilidades específicas de trabalho que, segundo eles, podem ser desenvolvidas na própria organização.

Os autores ainda apresentam uma avaliação de como os alunos percebem que estão desenvolvendo essas habilidades e trazem a comparação de um grupo pesquisado em 1996 com outro de 1999. Os resultados demonstram que esses últimos alunos atribuem menor pontuação que os primeiros quanto ao desenvolvimento das diversas habilidades questionadas, talvez refletindo o maior nível de exigência das organizações atuais, ou uma maior conscientização dos mesmos sobre as reais necessidades de mercado.

Landrum e Harrold (2003) realizaram um estudo com 87 organizações de três diferentes estados americanos questionando especificamente sobre as habilidades relevantes aos graduados de Psicologia. O instrumento correspondeu a uma lista com 88 habilidades para que os respondentes classificassem sua importância em uma escala tipo Likert de quatro pontos, na qual 0 significava *nada importante* e 3 *extremamente importante*.

Os dados agrupados demonstraram que as 10 qualidades mais importantes foram: a) habilidade em trabalhar em equipe; b) dar-se bem com as pessoas; c) desejo e habilidade de aprender; d) interesse em aprender novas e importantes habilidades; e) foco no cliente; f) habilidade de relacionamento interpessoal; g) adaptabilidade às mudanças; h) habilidade em sugerir soluções; i) capacidade de solucionar problemas; e j) habilidade de escuta.

Os autores alertam para a necessidade das instituições formadoras prepararem melhor os futuros psicólogos para desenvolverem particularmente suas habilidades de escuta, trabalho em grupo, interesse pela aprendizagem contínua e adaptação às novas situações.

A realidade organizacional, seja com base nas pesquisas brasileiras ou estrangeiras, aponta a necessidade de uma maior integração entre a própria empresa e os sistemas educacionais, visto que muitas das habilidades destacadas deveriam ser aprendidas e desenvolvidas na graduação.

Parece haver um impasse sobre quem tem a responsabilidade de assegurar a competência e as habilidades necessárias ao sucesso profissional. Até pouco tempo atrás as empresas, atuando em um modelo mais paternalista, cuidavam dos cursos e treinamentos que o profissional necessitava. Todavia, com as mudanças enfrentadas pela nova organização do trabalho, essa tarefa ficou a cargo do próprio profissional que passou a buscar cursos, universidades e programas de treinamentos, cabendo às instituições de ensino uma participação mais efetiva nessa capacitação.

Em resumo tem-se a empresa exigindo qualificações cada vez maiores, os jovens saindo em busca dessas qualificações, mesmo sem saber muito bem porque e o sistema de ensino que oferece uma enormidade de cursos, mas muitas vezes sem ligação com as necessidades práticas. Essa é uma realidade que precisa ser revista com urgência, uma vez que a responsabilidade pelo sucesso profissional não pode ser exclusivamente de uma dessas partes, mas como consequência da interação justa entre elas. Alguns aspectos dessa questão serão mais bem discutidos a seguir.

Empregabilidade: Educação e Formação

A necessidade de uma melhor integração entre as instituições de ensino e a realidade organizacional através das empresas que a compõem, fez com que a Câmara do Comércio de Sheffield (Reino Unido), estabelecesse uma parceria entre escolas e empresas, justamente pela defasagem constatada entre o que os alunos tinham de conhecimentos e o que a prática profissional requiritava. Tomlinson (2002) relata que esse trabalho consistiu na união de todos os conteúdos acadêmicos com as práticas profissionais, fazendo com que os estudantes tivessem a chance de pensar, compreender e aumentar suas habilidades e qualificações, aumentando assim as chances pessoais de êxito na transição da escola para o trabalho.

A prioridade era “empregabilidade para o futuro, encorajando o estudante por oferecer um ensino amplo, flexível e motivador, educação para promover no aluno uma melhor compreensão e consciência sobre seu papel no trabalho“ (Tomlinson, 2002, p. 291).

O programa foi denominado passaporte para o sucesso e dividido em quatro sessões:

1. Apresentação/aparência: inclui a vestimenta, a linguagem corporal, comportamentos, a importância da apresentação pessoal e observações sobre gostar da própria aparência, desejo de impressionar, a habilidade de adaptação às novas situações, e a observação de diferenças culturais.
2. Atitude: refere-se aos modos, trabalho em equipe e confiança. Inclui a importância de ser polido, confiável, respeitoso e amigo. Acrescenta ainda a necessidade de ajudar os colegas, mostrar iniciativa, ser pontual, dividir tarefas, compartilhar idéias e ser seguro.
3. Habilidade: ter qualificações em literatura, números, comunicação e compreensão das áreas chaves do currículo de atuação, além da capacidade de comunicação verbal, escrita e conhecimentos de informática, entre outros.

4. Consciência: ter a compreensão de aspectos éticos e legais do emprego, tais como saúde e segurança, igualdade de oportunidades e abuso de drogas.

Tomlinson (2002) ressalta finalmente em seu relato a importância dessas instituições de ensino ter que fornecer um ensino amplo, flexível e motivador, facilitando no aluno a melhor compreensão e importância de seus estudos e do desenvolvimento dessas características e habilidades para melhor exercer suas atividades profissionais. Reforça ainda que o programa está surtindo um bom efeito e o retorno dos empresários locais que contratam estes estudantes tem sido satisfatório.

Outro exemplo é trazido pelo artigo de Fallows e Steven (2000) ao relatarem o trabalho realizado pela Universidade de Luton, também no Reino Unido, para desenvolver nos graduandos algumas habilidades de empregabilidade. Para tanto, foi realizada uma coleta de dados sobre as habilidades importantes para os alunos e em seguida o remodelamento das disciplinas oferecidas no intuito de abarcar as características desejáveis que, segundo o programa, inclui recuperação e manejo de informações, comunicação e apresentação, planejamento e resolução de problemas e interação social. Os resultados se mostram bastante satisfatórios, especialmente porque as aulas se tornaram mais dinâmicas e atrativas para os alunos, resultando em uma *performance* geral mais positiva.

O projeto descrito foi desenvolvido principalmente por influência de três fatores externos: a) o reconhecimento de que a transição do mundo da educação superior, para o mundo do trabalho não era simples e boa parte dos alunos não estavam preparados para conseguir trabalho utilizando diretamente o conteúdo de seu currículo acadêmico (Higher Education Statistics Agency, 1998b, apud Fallows & Steven, 2000); b) a questão da transferência das habilidades acadêmicas para outras áreas de atuação; e por fim c) as rápidas mudanças no mundo do trabalho que fazem com que profissões desapareçam e outras sejam criadas constantemente, exigindo maior adaptação das pessoas às mudanças.

Os autores acreditam que a educação, superior em particular, deve prover aos graduandos habilidades que lhes possibilitem atuar profissionalmente em uma realidade denominada era da aprendizagem ou sociedade de aprendizagem. Em sentido comprobatório, a Comissão Nacional de Investigação em Educação Superior do Reino Unido em 1997 (apud Fallow & Steven, 2000, p. 76) já apontava que:

as instituições de ensino superior deveriam começar imediatamente a desenvolver para cada programa oferecido, uma programação específica que contemplasse: os conhecimentos e compreensões que o aluno esperava ter ao concluir o curso; as habilidades-chaves de comunicação, habilidade numérica, o uso das tecnologias de informação, além de aprender como aprender; bem como habilidades cognitivas, por exemplo, a capacidade de análises críticas e habilidades específicas de seu curso.

Tais recomendações refletem a visão das organizações nos tempos de hoje, inclusive no Brasil, que também vêm à necessidade do recém-formado ser autoconfiante e responsável por sua própria carreira. Os recém-formados vêm sendo buscados não somente por seus conhecimentos e habilidades específicas, mas, como já apontado, por sua capacidade de ser pró-ativo, de reconhecer e responder criativamente aos problemas e agir autonomamente, uma vez que as previsões sugerem que as pressões no mundo do trabalho tendem a aumentar (Associação de Recrutadores de Graduados e Departamento de Educação e Emprego, 1995, apud Fallow & Steven, 2000).

De acordo com McKenzie e Wurzburg (1998) em um estudo para a OECD-Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico, o aumento da empregabilidade dos estudantes inclui a redução da tradicional separação entre educação vocacional e educação acadêmica. Ressaltam também a importância da complementação do ensino de sala de aula com aprendizagem da realidade de trabalho, no intuito de ajudar os alunos a combinarem suas compreensões teóricas com a aplicação prática e assim estarem mais bem preparados para enfrentar as demandas futuras.

Coerente com tal preocupação é o trabalho descrito por Zinser (2003) que se refere ao desenvolvimento e implementação de um curso para treinar novos professores sobre como ensinar habilidades de carreira e empregabilidade aos alunos.

A razão do oferecimento do programa parte do pressuposto de que se é esperado que os professores ofereçam instruções sobre esses tópicos, então precisam ser mais bem treinados para realizá-las corretamente. Assim ocorreu a iniciativa de uma universidade no intuito de responder a esse problema e assegurar que os alunos deixassem à escola mais bem preparados para entrar e serem bem sucedidos no mercado de trabalho.

O programa baseia-se na noção de que uma das formas de conseguir êxito é promover para os professores uma preparação para essas necessidades atuais, incluindo-se novas capacidades, tais como, competência na transmissão das habilidades de carreira e dos requisitos de empregabilidade, ensino mais contextualizado, colaboração com outras instituições de ensino e o trabalho com empresas da comunidade local.

Walker et al. (1996, apud Zinser, 2003, p. 404) lembram que em 1996 a Associação Nacional de Educação para o Ensino Técnico e Industrial já estabelecia como meta a preparação dos professores para “ensinar a solucionar-problemas, tomada de decisão e trabalho em equipe como fatores chaves na preparação vocacional dos estudantes para um ambiente de trabalho de alta *performance*”. E uma das conclusões foi que para preparar trabalhadores mais qualificados, os professores precisariam estar habilitados para unir o ensino com o mercado de trabalho.

Lynch (2000) que possui diversas publicações sobre a preparação de professores, argumenta que esses precisam estar preparados para demonstrar as conexões entre o conteúdo de sua área e o mercado de trabalho e para ensinar os alunos sobre como aplicar os conhecimentos adquiridos em sala de aula para esse mercado.

Zinser (2003) esclarece ainda que há um consenso geral nos Estados Unidos de que as habilidades de carreira e empregabilidade deveriam ser ensinadas na escola. Justificando tal afirmativa o autor cita o trabalho de Lynch (2000) que revela que 81% dos diretores de escola concordam que a preparação do estudante para o mercado de trabalho é o item mais crítico do sistema público escolar para os próximos 20 anos.

O mesmo parece ocorrer em outros países. Na Austrália, por exemplo, desenvolveu-se um conjunto de competências-chaves para promover no jovem uma fundamentação maior para entrar no mercado de trabalho (Mayer Committee, 1992). Gow e MacDonald (2000) identificaram atributos denominados virtuais que os graduados deviam ter para o sucesso nas organizações do futuro que incluíam adaptabilidade para trabalhar em ambientes de mudança, competências interculturais, responsabilidade (autogerenciamento) e gerenciamento de negócios.

Em Hong Kong, Chi-Kim e Lewis (1998) também identificaram algumas habilidades gerais extremamente necessárias para o trabalho no futuro, que incluíam comunicação, eficácia organizacional e gerenciamento pessoal.

Considerando que o mundo dos negócios necessita de pessoas cada vez mais preparadas acadêmica, técnica e socialmente para enfrentar as demandas de novas tecnologias, da competição global e do aumento da diversidade social, naturalmente os ensinos, tanto de nível médio, quanto o superior, precisam aumentar a qualidade de seus formandos.

Nessa linha, o trabalho de Chen-Jung, Jui-Hung e Shoh-Liang (2003) traz uma interessante compilação das competências chaves que vêm sendo descritas como importantes em diferentes países, como podem ser vistas na Figura 1 a seguir:

Figura 1 - Comparação das habilidades chaves de empregabilidade em diferentes países.

<i>Mayer Committee-Austrália</i>	<i>Department of Labor (DOL) e American Society for Training and Development ASTD-EUA</i>	<i>Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills SCANS-EUA</i>	<i>Key-skills of UK- Reino Unido</i>	<i>Employability skills-2000 CANADA</i>	<i>1-9 integral curriculum-TAIWAN</i>
Coletar, analisar e organizar informações	Aprender a aprender	Informação	Aperfeiçoar sua própria aprendizagem e desempenho	Ciência	Planejamento de carreira e aprendizagem contínua
Comunicar idéias e informações	Aprender a aprender	Habilidade interpessoal	comunicação	Comunicação	Apresentação, comunicação e compartilhamento
Planejar e organizar atividades	Habilidades de influência	Sistemas	----	----	Planejamento, organização e atuação
Trabalhar com outros e em times/ equipes	Eficácia grupal	Habilidade interpessoal	Trabalhar com outros	Trabalhar com outros	Estima, interesse e trabalho em time/equipes
Usar idéias matemáticas e técnicas	Bases acadêmicas	Habilidades básicas	Aplicações numéricas	Matemática	Atividades de exploração e pesquisa
Solução de problemas	Adaptabilidade	Habilidades de pensamento	Solução de problemas	Solução de problemas	Pensamento independente e solução de problemas
Uso de tecnologias	----	Tecnologias	Informação e tecnologia	Tecnologia	Aplicação de tecnologias e informações

Extraído e adaptado de Chen-Jung , Jui-Hung e Shoh-Liang (2003).

Os autores esclarecem ainda que as competências chaves são geralmente consideradas mais importantes que as competências profissionais e embora possuam muitas vezes diferentes definições e nomenclaturas, em geral, assemelham-se em aspectos como: necessidade de serem transferíveis para diferentes campos de atuação; serem multifuncionais e multidimensionais; e requererem grande habilidade cognitiva envolvendo reflexão e processos mentais. Soma-se a isso, o fato de serem mais amplas que o simples conhecimento, pois envolvem a aplicação à vida real.

Os diversos estudos parecem concordar com a necessidade de inserção desses conteúdos no currículo vigente nas instituições de ensino, sem criar um curso separado de

empregabilidade. Nesse sentido iniciativas bem sucedidas de integração de tais habilidades às diferentes disciplinas são descritas por Bishop (1997), Davies (2000), Fallows e Steven (2000), Zinzer (2003) e outros.

As tentativas de aumentar o êxito no processo de inserção do recém-graduado no mercado profissional passam por diferentes estratégias e por tratar-se de uma questão atual e emergente, não possui fórmulas prontas. Constatase, na verdade, um aumento dos esforços dos profissionais para conhecerem as necessidades vigentes e os possíveis déficits de formação, para o desenvolvimento de estratégias mais eficazes para lidar com a situação.

Como parte desses profissionais são da área de Psicologia, fica um alerta às universidades brasileiras para que incluam as questões referentes à empregabilidade, como discutidas até aqui, nos programas de disciplinas como Psicologia Organizacional e Administração e/ou Gestão de Recursos Humanos, como contempla as Diretrizes Curriculares aprovada em sete de novembro de 2001 pelo Ministério de Educação e Cultura.

Considerando as diferentes estratégias que vêm sendo adotadas para o êxito profissional, cabe salientar o surgimento de programas de treinamento que visam auxiliar jovens e adultos na preparação prática para a inserção ocupacional. Tais programas contam em geral com o treino de habilidades para a busca de emprego/trabalho como notado nos artigos de Chambres, Granier e Marescaux (2000); D'Andrea e Daniels (1992); Pérez (2003); Romaniuk e Snart (2000) e Sarriera, Câmara e Berlim (2000).

A literatura especializada ainda destaca, no sentido da formação dos educadores que irão atuar nessa área, a contribuição dos modelos Comportamental e Cognitivo em Psicologia como referencial para os programas de treinamento desenvolvidos. Os conceitos de extinção e reforço, assim como as técnicas de *role-playing*, ensaio comportamental, modelagem e imitação parecem melhorar as habilidades de auto-apresentação, a solução de problemas, o

controle das expectativas, a auto-eficácia e a reavaliação das atitudes frente à busca de emprego (Higuera, 2003).

Muitas das habilidades sugeridas e descritas em diferentes programas de enfoques variados vêm sendo propostas no intuito de auxiliar os jovens na busca profissional eficaz (Holmes, 2000). Entretanto, a falta de acordo quanto aos componentes mais importantes que definem tais habilidades é que torna a tarefa muito mais difícil para os profissionais que atuam nessa área. Afinal reunir todas as habilidades, competências e características citadas até o momento em uma única pessoa seria um esforço hercúleo, se não impossível, já que estamos falando de seres humanos e não deuses ou super-heróis.

Por outro lado, essa situação fica ainda mais agravada quando a questão envolve a formação de educadores para atuarem junto aos alunos com o objetivo de ampliarem suas condições de inserção no mercado de trabalho, tanto pelo despreparo dos mesmos quanto pela ampla gama de características e variáveis relacionadas à empregabilidade.

Certamente as condições que hoje se apresentam ao trabalhador não são fáceis de serem alcançadas e muitas vezes chegam a parecerem utópicas. Por esse motivo, esforços investigativos necessitam ser empreendidos no sentido de conhecer quais as variáveis imprescindíveis que podem levar uma pessoa a obter resultados mais eficazes do que outra na busca dessa empregabilidade. Na tentativa de elucidar um pouco mais a questão, o capítulo a seguir tratará das pesquisas e dados empíricos encontrados até o momento, relacionados às variáveis de conquista de emprego.

Capítulo II

Empregabilidade: variáveis psicológicas

A busca de novos conhecimentos é motivada pelo anseio em encontrar respostas ou soluções para as diferentes situações e questionamentos humanos, entre outras possibilidades. Na Psicologia o caminho da avaliação psicológica é uma via instigante para a ampliação desses conhecimentos.

Para Pasquali (2001) quanto mais à sociedade se moderniza, mais variadas e urgentes se tornam as necessidades de avaliar o comportamento das pessoas de uma forma precisa, porque com base nessas avaliações podem ser tomadas decisões que afetam profundamente a vida dos indivíduos.

Kanfer e Hulin (1985) apontam que desde 1980, devido a grande redução da força de trabalho, diversos estudos passaram a investigar o efeito da perda do emprego sobre a saúde mental do trabalhador, fato também notado pela presente Autora, quando do levantamento da literatura sobre o assunto. Todavia, pouca atenção foi dada às características individuais que poderiam discriminar entre as pessoas que conseguem obter com sucesso um novo trabalho e aquelas que permaneciam desempregadas.

Pode-se dizer que na realidade presente já existe uma maior conscientização sobre a importância dessa questão, de modo que alguns estudos empíricos vêm buscando identificar especialmente as características pessoais que mais se associam aos resultados de busca de emprego, embora tais trabalhos ainda sejam insuficientes, considerando-se a complexidade e amplitude desse tema, como se verá a seguir.

Na perspectiva de Fruyt e Mervielde (1999) houve nos anos 90 uma reativação dos estudos sobre traços de personalidade aplicados à questão de pessoal e local de trabalho, com

conseqüente aumento da aplicação da teoria dos cinco fatores de personalidade (FFM) de Costa e McCrae para prever resultados ocupacionais.

Costa e McCrae (1995) definem os traços de personalidade como tendências subjacentes a uma pessoa, que causam e conseqüentemente explicam as estruturas consistentes (estáveis) de pensamento, sentimento e ações. O instrumento desenvolvido conta com 240 itens distribuídos em cinco fatores e é reconhecido por sua efetividade em diferentes contextos, sendo amplamente utilizado (Colom & Zaro, 2004; Pueyó, 1997). Mais especificamente os fatores são:

1. Extroversão: tendência a ser sociável, assertivo, alegre, otimista, ativo e falante. O introvertido é reservado, independente e constante.
2. Agradabilidade: refere-se a ser cordial, altruísta, simpático com os demais e disposto a ajudar. As pessoas pouco agradáveis tendem a serem egocêntricas, suspicazes e pouco cooperativas.
3. Responsabilidade: ligada à obstinação, decisão, escrupulo, confiança e pontualidade. Pessoas pouco responsáveis são descuidadas e menos rigorosas moralmente.
4. Neuroticismo: ligado aos sentimentos negativos como medo, melancolia, vergonha, ira ou culpa, tendência a idéias irracionais, baixo controle dos impulsos e de situações estressantes. Pessoas emocionalmente estáveis são mais seguras, tranquilas, sossegadas, desvoltas e manejam melhor o estresse.
5. Abertura a experiência: envolve diferentes interesses, abertura às novas idéias e valores não-conservadores. Pessoas mais fechadas são conservadoras e tradicionais, preferem o conhecido.

Fruyt e Mervielde (1999) interessaram-se especialmente pela correlação entre o modelo dos cinco grandes fatores de personalidade (FFM), com a teoria sobre vocação de Holland denominado RIASEC na qual a idéia básica é que as pessoas podem ser

caracterizadas por suas semelhanças, com seis tipos de personalidade vocacionais, a saber, (R)ealista, (I)nvestigativo, (A)rtístico, (S)ocial, (E)mpreendedor e (C)onvencional, acreditando-se que as pessoas buscarão locais de trabalho semelhantes às suas personalidades profissionais.

Nessa linha, os autores buscaram verificar a validade incremental de um modelo sobre o outro com relação ao *status* (estar ou não empregado) e a natureza do emprego, considerando ainda que a empregabilidade possa ser refletida nesses aspectos. Para tanto investigaram estudantes de vários cursos (Engenharia, Filosofia, História, Psicologia e Economia, entre outros) quatro meses antes de completarem a graduação (T1, n=934) e um ano depois de formados (T2, n=612). Foram aplicados um instrumento para levantar os traços de personalidade (NEO-PI-R de Costa & McCrae, 1992), um inventário de interesses (SBD/BZO95) e um instrumento de descrição de trabalho (PCI) ambos de Holland, em T2. Os dados analisados demonstraram que dos 612 sujeitos avaliados um ano depois de formado (T2) um total de 335 (54,7%) indivíduos estavam empregados (*status*) e 66 (10,8%) não haviam conseguido emprego. Os demais continuavam estudando ou especializando-se ou mesmo estagiando, mas sem remuneração e/ou sob supervisão, de modo que não foram considerados no tratamento dos dados. Os resultados apontaram que, na média, os sujeitos que estavam empregados apresentavam menor abertura e neuroticismo e maior extroversão e responsabilidade do que aqueles sem emprego. Os resultados falharam em demonstrar que o RIASEC prediz o *status* de emprego como o modelo dos cinco fatores (FFM).

Quanto à relação entre os dois instrumentos, observou-se que neuroticismo não se relacionava com os tipos de ambiente de trabalho, enquanto extroversão estava relacionado com empreendedor, social e em menor extensão com ambientes convencionais. Abertura correlacionou-se positivamente, com ambientes sociais, artísticos e empreendedores e negativamente com ambientes realísticos. Agradabilidade relacionou-se negativamente com

trabalhos artísticos e empreendedores. Finalmente, responsabilidade relacionou-se negativamente com trabalhos artísticos, e positivamente com empreendedor, convencional e realístico. Tais correlações, ainda que moderadas, demonstraram uma ligação entre a teoria FFM e as características de ambiente de trabalho de RIASEC.

Cabe apontar que em 1984 os próprios autores dos testes (Costa, McCrae & Holland) buscaram avaliar as relações entre ambos os instrumentos e alguns achados se confirmaram, como por exemplo, a não correlação de nenhuma ocupação em específico com o traço neuroticismo e também a correlação positiva entre abertura a experiência com ambiente artísticos, além de investigativos e extroversão com os interesses sociais e empreendedores.

Frente aos resultados, Fruyt e Mervielde (1999) afirmaram que os traços de personalidade e os interesses afetam a empregabilidade e resumem que o FFM tem grande potencial para prever a empregabilidade e o *status* de emprego, na qual responsabilidade e extroversão são os traços que mais diferenciam os empregados dos que estão sem emprego. Para eles, os selecionadores de pessoal e gerentes realmente percebem tais características como diferenciais no momento de contratação e embora os interesses sejam importantes, a obtenção do emprego é mais influenciada pelos traços de personalidade. Uma hipótese levantada é que extroversão e responsabilidade ajudam o indivíduo a adotar estratégias específicas de busca de trabalho que incluem maior assertividade, sentimento de autoconfiança e melhor enfrentamento de situações estressantes como participação em entrevistas e avaliações. A combinação de tais características pode aumentar as chances de contratação quando comparados com pares que possuam mesmo tipo de formação, mas não contem com tais traços de personalidade.

Em sentido comprobatório, o trabalho de Wanberg, Banas e Kanfer (2000) realizado com 478 desempregados utilizando o modelo dos cinco grandes fatores vem acrescentar que a intensidade da utilização da rede de contatos pessoais denominada *network*, está

positivamente associada com os conceitos de extroversão e responsabilidade, bem como com o alto uso de métodos tradicionais de busca de trabalho. As pessoas com tais características demonstraram realizar mais eficazmente contato com amigos e conhecidos no sentido de buscar informações, indicações e/ou conselhos que ajudassem na obtenção de um trabalho. Acrescenta-se aqui que os trabalhos de Korpi, (2001) e Zang, (2003) encontraram uma relação positiva entre *network* e os resultados de busca de trabalho.

Dunn, Mount, Barrick e Ones (1995) esclarecem que os estudos meta-analíticos vêm demonstrando a relação de certos construtos de personalidade com a obtenção e desempenho no trabalho e dentre tais estudos, os autores confirmam o modelo dos cinco grandes fatores de personalidade (FFM) como um dos instrumentos mais úteis nessa tarefa. Além disso, os pesquisadores destacaram a importância das habilidades mentais gerais (GMA), como outro fator de destaque, especialmente na avaliação do desempenho no trabalho. Assim sendo, realizaram uma investigação para verificar qual é a importância destes atributos na opinião dos gerentes e sua relativa influência no momento da contratação.

A pesquisa foi realizada com 84 gerentes responsáveis pela contratação de pessoal que avaliaram 39 candidatos hipotéticos a seis diferentes ocupações (baseadas no modelo de características vocacionais de Holland) que englobou os cargos de médico, vendedor, carpinteiro, enfermeira, repórter e secretária. Os gerentes deveriam avaliar o potencial de contratação dos supostos candidatos, baseando-se nos perfis profissionais que lhes foram entregues e continham as características do FFM e do GMA de cada candidato. Além disso, os gerentes foram alertados de que deveriam considerar a experiência e o nível educacional como idênticos para todos.

Os resultados apontaram que as habilidades mentais gerais ($\beta=.46$) e responsabilidade ($\beta =.40$) foram os atributos mais importantes para a contratação, seguidos de estabilidade emocional ($\beta =.30$), abertura à experiência ($\beta =.22$), agradabilidade ($\beta =.20$) e extroversão (β

=.15). Dentre as GMA destacou-se o brilhantismo, a agilidade na solução de problemas e a facilidade em aprender novas habilidades como os pontos mais importantes e utilizados pelos selecionadores no momento de contratar uma pessoa. Algumas características mostraram-se relacionadas a profissões específicas, como por exemplo, a extroversão que foi considerada o fator mais importante para os profissionais da área de vendas e abertura a experiência para o repórter. Esses fatos demonstram que as características podem variar de acordo com cada profissão, uma vez que para algumas atividades determinados traços são mais utilizados que outros.

Van Dam (1996, apud Fruyt & Mervielde, 1999) também descobriu uma relação entre estabilidade emocional, abertura e responsabilidade com a decisão final dos selecionadores em contratar ou não um profissional.

Em 2001, Boudreau, Boswell, Judge e Bretz Jr. investigaram a personalidade e habilidades cognitivas, como preditoras de busca de trabalho em profissionais de nível gerencial. Os 1886 sujeitos avaliados participavam do cadastro de uma empresa de recolocação de executivos e responderam ao Neo-FFI, ao Teste de Atitudes Escolásticas (SAT), que mede habilidades cognitivas, e a um Índice de Comportamento de Busca de Trabalho. As percepções da amostra quanto ao sucesso, compensação, satisfação no trabalho, ambição e tempo de experiência no trabalho foram também analisadas. Como resultado, destaca-se que a agradabilidade, abertura à experiência e neuroticismo apareceram como significantes e positivos preditores de busca de trabalho. Além disso, os sujeitos com maiores habilidades cognitivas buscaram colocação de forma mais intensiva, provavelmente porque tal característica aumentava a percepção dos benefícios trazidos pelas atividades de busca. Verificou-se ainda, que os profissionais com maiores habilidades cognitivas foram os mais bem pagos profissionalmente.

Complementando esses dados, o estudo de Boudreau, Boswell e Judge (2001) que trabalharam com o modelo dos cinco grandes fatores de personalidade (FFM) e incorporaram fatores do NEO-PI de Costa & McCrae a outros instrumentos, utilizaram 1885 executivos americanos e 1871 executivos europeus, no intuito de verificar seus efeitos na noção de sucesso de carreira. Tal noção compreende aspectos extrínsecos (remuneração, ascendência, proximidade com a alta cúpula e fatores de empregabilidade) e intrínsecos de sucesso (satisfação com o trabalho, com a vida e com a carreira).

Os resultados demonstraram que a extroversão se relacionou positivamente e neuroticismo negativamente com a noção de sucesso intrínseco de carreira, tanto para os americanos, quanto para os europeus. Responsabilidade se relacionou negativamente com a noção intrínseca de sucesso e agradabilidade foi negativamente correlacionada com sucesso extrínseco em ambas as amostras. Para tais autores, o FFM é útil também na identificação dos traços de personalidade que influem no sucesso de carreira.

Já numa outra perspectiva, Werbel (2000) parte do pressuposto que a auto-exploração (avaliação) e exploração do ambiente (mercado de trabalho) poderiam levar a uma maior intensidade de busca de trabalho e, conseqüentemente, a uma maior remuneração inicial e maior satisfação no trabalho. Para verificar tais hipóteses, ele trabalhou inicialmente com 239 alunos cursando o último ano dos cursos de Sociologia e Negócios/ Administração, que responderam a quatro itens de uma escala de auto-exploração/avaliação e cinco itens da escala de exploração de ambiente de Stumpf et al. (1983, apud Werbel, 2000). Complementou com seis itens que questionavam os sujeitos sobre a intensidade de busca de trabalho.

Seis meses depois da primeira aplicação, enviou-se um novo instrumento agora solicitando dados sobre a remuneração inicial obtida e a satisfação com o trabalho, na qual foram sujeitos 129 dos graduados. Dentre os resultados observou-se que os graduados de Negócios/ Administração demonstraram uma maior intensidade de busca ($r= 0,32$) e maior

remuneração inicial ($r= 0,42$). A auto-exploração se correlacionou significativamente com exploração do ambiente ($r= 0,51$), mas não mostrou associação com intensidade de busca, compensação ou satisfação no trabalho. A exploração do ambiente mostrou-se significativa para intensidade de busca ($r= 0,51$) e compensação ($r=0,26$) e por fim, a intensidade de busca se correlacionou com remuneração inicial ($r= 0,38$).

O autor concluiu que um maior conhecimento sobre mercado de trabalho pode auxiliar o indivíduo a encontrar melhores colocações profissionais.

Saks e Ashforth (2002) enfatizaram esses resultados, quando procuraram relacionar os resultados de busca de trabalho com a percepção de adequação e qualidade do trabalho encontrado. Para tanto avaliaram quatro variáveis correntemente relacionadas à efetividade na busca de trabalho, mas que não haviam ainda sido relacionadas com a noção de percepção de adequação ao trabalho (preparação para busca de trabalho, comportamento ativo de busca, intensidade de busca e planejamento de carreira). Os autores analisaram a opinião de 113 estudantes recém-graduados que conseguiram emprego quatro meses depois de formados para identificar como percebiam sua adequação ao trabalho e à organização antes de começarem a trabalhar e depois de começado o trabalho.

Os resultados demonstram que o planejamento de carreira é a variável diferencial na percepção de adequação ao trabalho, funcionando como um elo importante entre a busca de emprego e a qualidade do trabalho encontrado.

Nesse momento, faz-se importante notar que tanto os estudos relativos à intensidade de busca de trabalho, como os que se relacionam com os resultados da busca propriamente dita, demonstram relação significativa com as habilidades cognitivas. Com relação aos fatores de personalidade apresentados até agora (pertencente à teoria do FFM), o que aparece com maior constância é o item responsabilidade. Já entre os demais itens investigados, destaca-se

rede de relacionamento (*network*) para a conquista de emprego e a obtenção de informações de carreira e mercado como propulsores da intensidade dessa busca.

Ampliando a análise, as pesquisas dos últimos dez anos têm demonstrado também, o aumento do uso da teoria de auto-eficácia de Bandura para tentar compreender questões ligadas à carreira profissional (Daniels, D'Andrea & Gaughen, 1998). Na revisão da literatura foi possível constatar o uso da teoria de auto-eficácia em diversos tipos de estudos, relacionados, por exemplo, à compreensão e tratamento de indecisão quanto à escolha de carreira (Taylor & Betz, 1983); aconselhamento de carreira (Betz, 1992); construto de auto-eficácia social e sua relação com os estudantes de Psicologia (Anderson & Betz, 2001); crenças sobre habilidades de carreira e sua relação com competências para o trabalho (Maurer, Wrenn, Pierce, Tross & Collins, 2003).

De acordo com Bandura (1977; 1989; 1997) a idéia central é que a auto-eficácia representa uma crença individual sobre as habilidades de atuar com sucesso em um dado conjunto de comportamentos e está relacionada com o julgamento que as pessoas fazem sobre sua capacidade de organizar e executar cursos de ações requeridas para atingir determinado tipo de desempenho. Não se trata aqui especificamente de possuir ou não determinada habilidade, mas sim do julgamento que o indivíduo faz sobre qualquer habilidade que possua e relaciona-se com seu padrão de escolhas de atividades, seu esforço e persistência, processo de pensamento e reação emocional frente a um obstáculo.

Já o termo auto-eficácia de carreira refere-se especificamente às crenças pessoais de que o indivíduo pode realizar com sucesso várias tarefas que são necessárias para descobrir e estabelecer uma carreira. Assim sendo, a crença concernente à competência em um determinado comportamento influencia a forma de atuação escolhida e a persistência em tentar, requerida ou utilizada nesse comportamento. O desenvolvimento da auto-eficácia

envolve então quatro aspectos que são: a avaliação de performance pessoal; a aprendizagem vicária ou por observação; o estado emocional (ansiedade) e persuasão social; e o incentivo.

Kanfer e Hulin (1985), por exemplo, partem do pressuposto de que as diferenças nos comportamentos de busca de trabalho podem ocorrer como resultado das expectativas de auto-eficácia individuais requeridas para obter emprego. Assim, as expectativas e comportamentos com respeito à busca de trabalho seriam um importante determinante da subsequente colocação.

Os autores estudaram as variáveis atitudinais e comportamentais associadas com a recolocação em 23 profissionais da área hospitalar recém-demitidos que responderam a um Inventário de Necessidade de Recolocação (ONI). Esse instrumento foi aplicado 48 horas depois da demissão e consiste em uma medida de auto-relato com 38 itens distribuídos em uma escala de sete pontos (variando de forte discordância à forte concordância) em itens de características demográficas (sexo, estado civil, tempo de experiência e rede de contatos), em itens sobre as atitudes com relação à demissão e desemprego (depressão, satisfação no trabalho, sensação de justiça organizacional), em expectativas de auto-eficácia nas habilidades específicas de busca de trabalho e os comportamentos aplicados intencionalmente na busca de uma nova posição. Os sujeitos foram contatados quatro semanas depois por telefone e questionados quanto ao seu *status* de trabalho (se estavam empregados ou não).

Os resultados não demonstraram correlações significativas entre as variáveis demográficas (exceto alto grau de escolaridade, que mostrou maior associação ao comportamento de busca) e atitudinais com relação à obtenção de um novo emprego. Todavia, as expectativas de auto-eficácia (identificação de oportunidade de trabalho, preencher propostas de emprego, decidir que tipo de trabalho buscar e seguir buscando trabalho) e as variáveis comportamentais mostraram-se significativas para o êxito na recolocação, revelando que o grupo que conseguiu reempregar-se se mostrou

significativamente mais confiante em suas habilidades de executar os comportamentos de busca de trabalho eficazmente quando comparado com o grupo que se manteve sem emprego.

Kanfer e Hulin (1985) sugerem que as diferenças individuais e auto-percepções sobre a capacidade de busca afetam o sucesso na recolocação.

O estudo realizado por Wanberg, Kanfer e Rotundo (1999) também buscou analisar o papel das diferenças individuais, como a auto-eficácia na busca de trabalho. Os autores se basearam nos achados da literatura para identificar três grandes classes de preditores pessoais e situacionais relacionados à intensidade da busca de emprego: a) motivos (comprometimento com o trabalho e dificuldades financeiras); b) competências (auto-eficácia de busca, controle emocional e motivacional); e c) limitadores de busca (doenças, obrigações familiares, ex. cuidar dos filhos) como condições diferenciadoras da intensidade na busca e, por conseguinte no sucesso da tarefa de encontrar trabalho.

Foram sujeitos 292 pessoas que estavam sem emprego por menos de 2 semanas ou há mais de 5 meses e estavam inscritos em um Centro de Trabalho em Minnesota (EUA). Em um primeiro momento foram avaliados quanto aos motivos, competências, limitadores e intensidade de busca e num segundo momento (três meses depois da primeira aplicação), os que estavam empregados (142) foram avaliadas quanto à qualidade do emprego encontrado. Os que se mantiveram sem emprego (150) foram novamente avaliados quanto à intensidade de busca.

Os resultados demonstraram que com exceção de controle emocional e limitadores, todas as outras variáveis, ou seja, comprometimento com o trabalho, necessidade financeira, auto-eficácia para buscar emprego e controle motivacional obtiveram alta associação com a intensidade de busca de trabalho. Na segunda medida, houve também uma associação positiva entre a intensidade da busca e a conquista de emprego, embora nenhuma correlação significativa tenha sido encontrada quanto à intensidade de busca e a qualidade do trabalho

encontrado. Uma característica biográfica que se destacou foi o fato dos sujeitos brancos serem mais rapidamente admitidos que as minorias étnicas.

Wanberg, Kanfer e Rotundo (1999) concluem que os diferentes motivos e competências psicológicas influem na intensidade de busca de emprego e em sua conseqüente conquista.

Como complemento, pode-se citar trabalhos como o de Beas, Llorens e Cifre (s/d) que apontam que a auto-eficácia para busca de emprego está relacionada com a intensidade e satisfação em tal busca. Ou ainda, Julian e Raymond (2002), que investigando trabalhadores chineses, constataram forte associação entre comprometimento com o trabalho e os conseqüentes comportamentos de busca.

Num estudo realizado na Espanha pela Universidade Autônoma de Barcelona com a direção do Instituto Nacional de Empregos desse local entre os anos de 1984 e 1989, levantaram-se os fatores de ordem psico-social que mais influíam no desemprego. Os resultados englobavam o lugar que o trabalho ocupa na escala de valores dos indivíduos, atribuição causal do desemprego, a disponibilidade, a auto-imagem pessoal e profissional, o estilo de busca e o conhecimento das técnicas de busca de emprego (Pérez, 2003).

Para Moynihan, Roehling, LePine e Boswell (2003) há uma necessidade crescente de estudos que investiguem o papel das diferenças individuais nas estratégias de busca de trabalho e seus conseqüentes resultados. Assim sendo os pesquisadores realizaram um estudo longitudinal com quatro grupos de estudantes universitários avaliando as crenças quanto à auto-eficácia na busca de emprego, sua relação com o número de entrevistas realizadas e conseqüentemente, com as ofertas de trabalho recebidas.

Os estudantes que buscavam emprego foram recrutados para a pesquisa e um questionário sobre auto-eficácia na busca de emprego foi aplicado logo no início do semestre letivo, também foram recolhidos os currículos dos estudantes. Depois desses procedimentos,

os sujeitos eram acompanhados semanalmente via *email*, para saber se haviam participado de alguma entrevista ou conseguido emprego. Em caso afirmativo os pesquisadores realizavam uma entrevista por telefone para obter maiores informações. Ao final 107 jovens participaram desse acompanhamento.

A medida de auto-eficácia contou com três questões dispostas em escala tipo Likert variando de discordo plenamente (1) a concordo plenamente (7) que eram: “eu tenho certeza sobre minha habilidade para arrumar o emprego quero eu quero”; “eu tenho o que levar/oferecer para adquirir um trabalho bom”; e “eu tenho certeza que minha procura de trabalho terá êxito” (alfa = .83). Além disso, foram computados os meses de experiência de trabalho de cada sujeito e sua área preferencial de atuação por meio da análise de currículos. As notas acadêmicas também foram checadas e por fim, eram obtidas por telefone as informações sobre o número de entrevistas e ofertas de emprego recebido por cada um, o que variou de 0 a 16 propostas.

Os resultados demonstraram relação significativa entre as ofertas de emprego recebidas, o tempo de experiência prévia de trabalho (número de meses trabalhados no verão e em tempo integral) e o desempenho acadêmico. Embora o estudo não tenha apresentado nas análises iniciais uma diferença significativa entre os estudantes com relação à auto-eficácia de busca e número de entrevistas, análises mais específicas apresentaram diferenças significativas com relação à auto-eficácia, número de entrevistas e ofertas recebidas (que foram mais elevadas nos estudantes com maior auto-eficácia).

Resultado semelhante foi encontrado por Saks e Ashforth (1999) ao analisar o efeito das diferenças individuais nos comportamentos de busca de emprego em 384 recém-graduados. Os pesquisadores verificaram que a auto-eficácia foi o melhor preditor dos comportamentos de busca de emprego nas três fases, que denominaram preparação, busca

ativa e intensidade de busca, relacionando-se positivamente também, com a conseqüente conquista (*status*).

Cabe destacar que para Moynihan et al. (2003) a auto-eficácia estaria mais relacionada aos comportamentos preparatórios à busca de trabalho (que incluem, por exemplo, obter informações sobre empregos potenciais, buscar anúncios em jornal, fazer contatos com amigos e conhecidos, preparar o currículo, preencher propostas e a persistência em seguir buscando) do que ao que poderia ser chamado de busca efetiva (participação em entrevistas e testes, por exemplo). Assim a auto-eficácia seria um diferencial no momento inicial de busca, quando o indivíduo prepara as suas estratégias para conseguir o emprego e não necessariamente durante todo o período em que procura um trabalho. Todavia essa suposição enfraquece ao se considerarem os achados de Saks e Ashforth (1999) e a definição de Garrido-Martín (2000), na qual a auto-eficácia envolve a eleição de tarefas, o esforço empreendido e sua persistência na busca, descaracterizando a questão de que a auto-eficácia faria parte apenas de um período inicial de preparação para busca de emprego, já que o objetivo seria a conquista em si.

Em resumo, pode-se dizer que as pesquisas têm demonstrado uma relação positiva entre auto-eficácia e os comportamentos de busca de emprego (Kanfer & Hulin, 1985; Wanberg, Kanfer & Rotundo, 1999; Saks & Ashforth, 1999), e também com o número de ofertas de trabalho recebidas (Moynihan et al., 2003).

Além disso, a busca propriamente dita parece estar permeada por outros fatores que podem incluir o tempo dispendido na tarefa, oportunidades, custo financeiro, rejeições e o estresse oferecido pela situação (Soelberg, 1967, apud Moynihan et al., 2003), acrescentando-se a questão da necessidade financeira e a importância atribuída ao trabalho na escala de valores do indivíduo.

Na tentativa de aclarar um pouco mais a questão relativa à conquista de emprego, outro construto psicológico encontrado com certa frequência refere-se à auto-estima, que pode ser definida como a avaliação que o indivíduo faz e costumeiramente mantém sobre si próprio. Refere-se ao julgamento de valor que uma pessoa possui sobre seus méritos e expressa o grau de aprovação ou desaprovação sobre si (Coopersmith, 1967 apud Zhang, 2001).

A auto-estima vem sendo relacionada a diferentes componentes psicológicos incluindo ansiedade, assertividade, estresse, assunção de risco e locus de controle (Coopersmith, 1967, apud Ellis & Taylor, 1983; Kokko & Pulkkinen, 1998). Dentre as investigações relacionadas com a auto-estima pode-se citar, por exemplo, trabalhos como o de Sarriera e Verdin (1996) que verificaram a percepção dos alunos sobre o papel da escola, da família e do próprio estudante com relação a sua inserção no mercado de trabalho. Os dados demonstram que o fracasso escolar pode causar dificuldades de inserção no mercado de trabalho justamente por atingir sua auto-estima. Como resultado, os jovens começaram a experimentar uma falta de motivação na busca de integração laboral.

Em outro trabalho, Feather e O'Brien (1986) realizaram um estudo longitudinal avaliando os efeitos de estar ou não empregado em jovens recém-saídos do colégio na cidade de Adelaide (Austrália). Os alunos foram divididos em três grupos de acordo com os anos de formação, totalizando cerca de 4000 sujeitos que foram avaliados em diversas variáveis que incluem: auto-avaliação; valores; reação afetiva; expectativa de trabalho; necessidade e valor do trabalho; e locus de controle externo.

Os resultados foram agrupados em função de estarem ou não empregados um ano depois da primeira medida. Os dados demonstraram que aqueles que continuavam desempregados avaliavam-se como menos competentes e ativos se comparados com aqueles

que obtiveram trabalho. Os sintomas de estresse também foram significativamente maiores nos que não conseguiram emprego, que também demonstraram menor satisfação de vida.

Nos três grupos analisados, os respondentes que continuavam sem trabalho demonstraram significativamente uma menor necessidade financeira e atribuíam menor valor ao trabalho, considerando-o menos atrativo. O *locus de controle* externo pareceu aumentar com o tempo de desemprego, ou seja, as pessoas, com o tempo, passaram a depositar a responsabilidade por não haver conseguido trabalho em condições externas, como situação de mercado ou falta de sorte.

Salgado Velo e Criado (1994) buscaram observar os efeitos que o desemprego, sua duração e o sexo exercem sobre a auto-estima positiva, negativa e global. Para tanto, contaram com 200 pessoas sendo 100 trabalhadores ativos e 100 desempregados, residentes na cidade de Santiago de Compostela, com faixa etária média de 35 anos que responderam a Escala de Auto-Estima de Rosenberg (composta por 10 itens, sendo cinco escritos em forma positiva e cinco na negativa variando entre muito em acordo até muito em desacordo). Os resultados demonstraram que na média os dois grupos possuíam um mesmo valor no tocante à auto-estima positiva, e que, o grupo empregado possuía menor auto-estima negativa. A auto-estima global foi mais elevada no grupo com emprego. Os autores corroboram a teoria de Warr (1984) na qual o desemprego afetaria especificamente a auto-estima negativa e não a positiva, acreditando ainda que a aparição de efeitos na auto-estima global resultaria da influência de artifícios estatísticos.

Waters e Moore (2002) partiram do pressuposto de que a saúde psicológica, em particular a auto-estima, facilita a recolocação e propuseram-se a investigar tal hipótese considerando o nível de auto-estima, avaliação cognitiva e estratégias de enfrentamento (*coping*) entre pessoas desempregadas, relacionando esses fatores com seu *status* de emprego seis meses depois. Inicialmente foram sujeitos 201 desempregados e 128 empregados que

responderam, em dois momentos, a uma sub-escala do Perfil de Auto-Percepção para Adultos (Meser & Harter, 1986), uma Escala de Categoria de Experiência (Evans, 1986, não publicada), uma escala de Locus de Controle (Levenson, 1974), Escala de Enfrentamento de Estressores de Moore e Greenglass, (1997) e um questionário sobre o significado das atividades de lazer (Waters & Moore, 1999, também não publicada) num intervalo de seis meses.

Os resultados da segunda medição foram comparados entre os continuamente empregados (69 pessoas do grupo controle) aqueles que conseguiram emprego depois dos seis meses (30 pessoas) e os que permaneceram sem emprego (73 pessoas). As análises iniciais demonstraram que não houve diferença sistemática entre aqueles que foram reempregados e os continuamente empregados no tocante às características demográficas como sexo, estado civil, grau de instrução e experiência profissional.

As comparações entre os indivíduos que conseguiram recolocação e os que se mantiveram desempregados demonstraram que as apreciações cognitivas positivas e o locus de controle interno contribuíam para a recolocação, provavelmente porque os indivíduos que sentem possuir um maior controle sobre as situações, conseguem buscar trabalho mais intensivamente, aumentando portanto, suas chances de recolocação. Todavia, a presente pesquisa não obteve diferença significativa entre a auto-estima nos três grupos (empregados, desempregados e os que conseguiram recolocação), o que segundo os autores contraria pesquisas anteriores como as de Winefield e Tiggemann (1985) e Caplan et al. (1989) que indicaram que a auto-estima estava fortemente associada com a recolocação.

No caminho inverso, Dela Coleta Machado, De Oliveira, Sposito e Gonçalves, (2002) investigaram a questão da empregabilidade buscando analisar as causas atribuídas pelos próprios empregados à sua permanência no emprego, verificando também a importância atribuída à qualificação profissional para a manutenção do mesmo e o principal motivo que

leva o indivíduo a trabalhar. O estudo foi realizado com 71 profissionais que trabalhavam há mais de cinco anos em empresas privadas da cidade de Uberlândia (Brasil) e que preenchiam os requisitos de não serem donos ou parentes dos donos das empresas. Os respondentes preencheram um questionário com 39 questões subjetivas e objetivas, versando sobre dados pessoais, qualificações, necessidade e valor atribuído ao trabalho, sentimento e postura profissional e atribuição de causalidade para empregabilidade. Os resultados revelaram que 58,4% dos sujeitos consideraram o trabalho essencial, 34,2% revelaram um sentimento de realização diante de sua empregabilidade e 63,2% relataram investir constantemente em cursos de atualização.

Dela Coleta et al. (2002) perceberam que os sujeitos entrevistados apresentaram predominantemente um *locus* de controle interno, ou seja, atribuíram a si mesmos a empregabilidade, sendo ela conferida em 43,7% à própria força de vontade e 36,6% à qualificação, havendo apenas uma pequena porcentagem que atribuiu sua empregabilidade a Deus 9,9%. Em 56,7% dos sujeitos entrevistados a sorte não é a responsável pela manutenção do emprego, além do que 89,9% acreditavam estar habilitados para o exercício de sua profissão.

Investigação semelhante foi realizada na Espanha por Sánchez, Torres, Rodríguez e Moreno (2002) que se importaram em identificar o perfil psico-social relativo ao *status* laboral dos jovens de 16 a 24 anos, residentes na Comunidade Autónoma Andaluza. Para isto foram sujeitos 1.487 moradores que estavam com ou sem emprego e foram selecionados de maneira estratificada entre os 525.600 possíveis representantes dessa população. Os jovens responderam a uma escala de empregabilidade de Blanch (1990) e questões de levantamento sócio demográfico. As variáveis que mais se diferenciaram entre o grupo com emprego e os desempregados são as seguintes: os sujeitos ocupados apresentam elevado auto-conceito pessoal, principalmente referente à sua capacidade profissional; atribuíam o desemprego às

causas externas; pareciam mais dispostos a trabalharem em uma ocupação mau vista e realizar trabalhos pouco motivantes. Aqueles que estão sem emprego parecem adotar um estado de busca baseado na espera - ativa e um diferencial para o emprego poderia ser justamente a disposição para o trabalho. Os autores concluíram pela existência de dois perfis psico-sociais claramente diferenciados em função do *status* laboral.

Uma outra linha de estudos preocupa-se com a questão da motivação para busca de emprego (Higuera, 1998) e nesse campo destacam-se especialmente os trabalhos vinculados ao modelo Expectativa-Valência de Vroom (1964) que prega que a motivação para atuar em um determinado sentido ocorre em função de duas variáveis mediadoras: a estimativa que o indivíduo faz sobre a relação entre seu esforço e a obtenção de resultado que seria denominado expectativa; e o grau de atração (maior ou menor) que tal resultado tem para o sujeito, ou seja, o valor do resultado obtido, variável para cada um e que se denomina valência. Baseado nesse modelo entende-se que a motivação para busca de emprego será maior, quanto mais elevada forem as expectativas e valências do emprego (Feather, 1992).

Higuera (1998) analisou a validade do modelo em um estudo transversal-longitudinal com 266 sujeitos, divididos em grupo experimental e grupo controle que foram avaliados em três momentos: antes de participarem de um curso preparatório de emprego, depois do curso e seis meses depois da saída da faculdade. O grupo controle não participou do curso e recebeu apenas uma apostila explicativa do tema. Foi aplicada uma bateria de questões que versava sobre projetos e expectativas laborais e de busca de emprego, centralidade do trabalho, estratégias de busca e outras variáveis denominadas personalidade laboral.

Os resultados demonstraram que em nenhum dos dois grupos as expectativas de resultado relacionaram-se com a intensidade do esforço de busca de emprego, dado que se mostra coerente com os achados de Feather (1992). Por outro lado, no grupo experimental, encontrou-se uma associação significativa entre a importância atribuída ao fato de encontrar

trabalho e a intensidade de esforço dessa busca relacionando-se, portanto, com a valência positiva do trabalho.

Por fim, Higuera (1998) entende que o curso preparatório para busca de emprego foi válido para ajudar os sujeitos a melhorarem seu estado de ânimo e a conscientização sobre a importância do emprego. Todavia, o modelo de expectativa-valência deveria ser refinado para uma melhor aplicação às questões de busca de emprego, o que passa pelo acréscimo de variáveis como a pressão social para o indivíduo buscar um emprego, a questão da auto-eficácia e as atitudes individuais de busca.

Baseando-se igualmente no modelo de Expectativa-Valência, em 2002 Claes e De-Witte analisaram 675 estudantes alguns meses antes de terminarem a graduação, visando explorar os determinantes de comportamento preparatórios de busca de trabalho (JSB). Foram analisados cinco blocos de variáveis independentes em uma análise de regressão para prever JSB que seria: a) controle de variáveis como gênero e área acadêmica; b) personalidade pró-ativa; c) a percepção de oportunidades de trabalho como variável de Expectativa; d) o valor atribuído ao trabalhar como variável de Valor; e e) a interação entre Expectativa X Valor.

Os dados revelaram que: personalidade pró-ativa, Expectativa e Valor trouxeram modestas contribuições à predição de JSB; gênero e área acadêmica não tiveram nenhum efeito em JSB; a percepção mais otimista de oportunidades de trabalho (expectativa) e a valoração atribuída ao trabalho na vida (valência) foram as características que mais aumentaram a JSB; e que, a predição teoricamente esperada de interação entre Expectativa X Valência não foi evidente.

Uma outra variável observada, ainda que não diretamente relacionada aos construtos psicológicos, diz respeito à faixa etária, podendo-se citar a pesquisa de Nielsen (1999) que examinou a associação entre empregabilidade, trabalhabilidade e idade. O estudo refere-se a 5.575 trabalhadores dinamarqueses que foram entrevistados por telefone em 1995.

Os resultados demonstraram que 15% dos respondentes revelaram possuir trabalhabilidade (habilidade de executar um trabalho) reduzida, 7% moderadamente reduzida e 8% consideravelmente reduzida. A trabalhabilidade variava com a idade, sendo que no grupo feminino encontrava-se diminuída entre as pessoas com mais de 45 anos (21%), quando comparado com o grupo de 18 a 34 anos (10%). Entre os homens ocorre o mesmo, com valores de 10% para os mais jovens e 20% para o grupo de maior idade. Verificou-se uma associação significativa entre pensamentos negativos e a futura trabalhabilidade e empregabilidade. Além disso, houve uma forte associação entre idade e os pensamentos negativos quanto à futura empregabilidade quando comparado com os mais jovens, observou-se ainda, uma associação negativa entre pensamento sobre empregabilidade futura nas mulheres em comparação com os homens.

De forma geral, entende-se que os trabalhadores com mais idade apresentaram mais dificuldade devido à limitação dos postos de trabalho para pessoas com mais de 55 anos. Assim se uma pessoa acima dessa idade perde o emprego, sua probabilidade de retorno é baixa e por isso, muitas vezes, aposenta-se antes do tempo oficial que seria aos 67 anos na Dinamarca.

Resultados semelhantes são apontados por Van der Heijden (2002) quando da construção de uma escala de *expertise* profissional e empregabilidade. As comparações demonstraram que os jovens são significativamente mais empregáveis comparando-se com os sujeitos de meia idade e com os seniores.

Uma exceção parece ser a pesquisa de Forte e Hansvick (1999) que estudou a percepção de empregadores quanto a 12 diferentes habilidades entre pessoas acima e abaixo de 50 anos, não encontrando diferenças significativas entre os respondentes, com exceção da habilidade em informática, tida como maior entre os mais jovens.

Já Kulik (2000) realizou uma análise comparativa referente à intensidade de busca de emprego entre 594 homens e mulheres com mesmo nível de escolaridade. Os dados demonstraram que os homens despendem mais tempo na procura de emprego e percebem o *status* de desempregado com maior estigma que as mulheres. Outro dado foi que as mulheres costumavam rejeitar propostas de trabalho mais frequentemente que os homens, sendo os principais motivos conflitos com as responsabilidades familiares e a falta de reconhecimento extrínseco de determinadas ocupações.

Considerando a questão da discriminação, pesquisas recentes demonstraram que não apenas a idade, como também etnia, sexo e classe sócio-econômica, estão significativamente relacionados com o sucesso na conquista do emprego (Câmara & Sarriera, 2001; Heckhausen, 2002; Holmes, 2000). Como coloca Bynner e Parsons (2002), tais fatores ainda são desvantagens relacionadas com a estruturação social que continua se reproduzindo de geração em geração. Vale lembrar que fatores como esses são discriminatórios e não se relacionam com a questão da boa apresentação e dos cuidados com a aparência e vestimenta, que em geral, contam positivamente na avaliação dos selecionadores de pessoal como demonstra o estudo de Hazer e Jacobson (2003) e sugerem muitos dos manuais que ajudam o profissional a buscar um emprego (Case 1989; Nadler, 1996; Neves & Fagundes, 1999; Oliveira, 2000; Salgado, 2000; Xavier, 1992).

A Autora do presente trabalho buscou até o momento aproximar o leitor dos conceitos teóricos de empregabilidade e também de sua aplicação, apresentando a revisão da literatura quanto às pesquisas sobre este assunto, tendo como prioridade suas relações com a área da Psicologia em particular. Na seqüência, buscar-se-á explicar as possibilidades psicométricas de construção de uma escala para a avaliação de tal conceito.

Capítulo III

Empregabilidade: Avaliação e Instrumentos de Medida

A questão da avaliação psicológica merece ocupar espaço significativo no âmbito das pesquisas, uma vez que tal prática constitui-se como uma das tarefas interventivas mais específicas da profissão de psicólogo (Almeida, 1999). Como esclarece Alves (1996) a avaliação psicológica é a única função definida pela lei 4.119 que regulamente a profissão, como privativa do psicólogo, fazendo-se necessários esforços contínuos para atualização e conhecimento das técnicas disponíveis, investigando-se também, as qualidades e deficiências dos instrumentos existentes, possibilitando assim, a utilização e o aprofundamento necessários ao bom exercício da profissão em seus diferentes contextos.

Avaliar pressupõe aproximar-se de um problema concreto por meio de uma perspectiva teórica específica que ajudará a construir os dados e analisar a realidade encontrada. E toda técnica de avaliação pode ser considerada uma ferramenta mediadora entre um modelo teórico e os fenômenos empíricos que se pretende estudar e embora alguns profissionais o façam sem a clareza do modelo que estão utilizando, esse dado é fundamental para a adequação da técnica avaliativa ao problema que se quer investigar (Casullo, 1999).

O autor elenca como objetivos básicos da área de avaliação os seguintes pontos:

categorizar, comparar, analisar e contrastar dados tanto qualitativos como quantitativos, obtidos mediante a utilização de técnicas diversas (psicométricas, projetivas, registros de observações, entrevistas) para poder compreender, explicar, verificar, refutar, diagnosticar, prognosticar, prever e/ou detectar erros a fim de superá-los, considerando que a avaliação pode se referir aos processos, produtos ou resultados, dependendo dos objetivos propostos (p.28).

Para Alchieri e Cruz (2003) qualquer avaliação é uma forma de comparação entre dois objetos sendo, portanto, uma mensuração, que deve representar a validade entre o fenômeno e os pressupostos do uso da linguagem matemática, uma vez que todas as ciências fazem uso dessa representação para analisar e representar suas idéias. Para tanto são utilizados

instrumentos que seriam “qualquer forma de estender nossa ação ao meio e, assim poder minimizar nossas limitações em uma ação investigativa da observação, maximizando a eficácia da obtenção de dados e os seus resultados” (p. 28). Na investigação psicológica, esses instrumentos são denominados testes psicológicos, que representam pela medida, uma determinada ação que equivale a um comportamento.

Quanto às definições existentes, no que se refere especialmente aos testes psicológicos Anastasi (1977, p.3) cita que “eles possuem a função de medir as diferenças entre os indivíduos, ou entre as reações dos mesmos indivíduos em diferentes ocasiões”.

A publicação da American Educational Research Association- AERA, American Psychological Association-APA e National Council on Measurement in Education-NCME (1999) define um teste como um conjunto de tarefas desenhadas para eliciar ou uma escala para descrever ou examinar comportamentos em um domínio específico, ou ainda um sistema para coletar amostras de trabalhos individuais em uma área particular. Os escores obtidos dão margem ao examinador para quantificar, avaliar e interpretar o comportamento ou o trabalho da amostra.

Todavia, um esclarecimento feito por Casullo (1999) afirma que nem toda técnica de avaliação pode ser equiparada a um teste psicológico, visto que ao falarmos de técnicas ou instrumentos avaliativos nos referimos aos procedimentos diversos que podem ser aplicados em vários contextos com o intuito de construir dados ou obter respostas que serão tratadas futuramente. Os testes psicológicos são técnicas sistemáticas e padronizadas, que visam comparar os comportamentos ou resultados de um sujeito ou grupo em função de grupos de referência e/ou variáveis específicas.

No que concerne à criação de instrumentos relativos especificamente à questão da empregabilidade, poucos foram os achados literários.

Corroborar-se aqui a visão de Almeida na qual a avaliação psicológica deve adequar-se aos novos tempos e problemas, considerando que:

As evoluções no mundo do trabalho e na própria sociedade provocará formas de envolvimento, de identidade, de autoconceitos, de motivações e de desempenhos por parte dos sujeitos provavelmente ainda não representados nos testes que no presente avaliam estes construtos psicológicos. Por isto, é importante que as provas psicológicas acompanhem de forma mais explícita e intencional os avanços nas demais áreas da investigação e da tecnologia (1999, p.52).

Entende-se aqui que a empregabilidade está contida na definição acima, por ser um conceito recente e ainda em construção, contando com muitas lacunas a serem investigadas e sem instrumentos específicos de medida para nossa realidade.

Sendo assim, a Autora optou por descrever alguns trabalhos que foram considerados como relevantes e relacionados ao tema, para na seqüência explicar sobre as escalas denominadas de empregabilidade que foram encontradas na literatura. Faz-se necessário esclarecer que esses estudos, por serem mais completos e detalhados embasaram a Pesquisadora na construção da presente escala (Anexo I).

Dentre os estudos relevantes encontra-se o trabalho de Taylor e Betz (1983) que estudando a questão da orientação vocacional, criaram uma escala para medir a auto-eficácia para tomada de decisão de carreira. O instrumento, denominado *CDMSE-Career Decision-Making Self-efficacy Scale*, é largamente utilizado para auxiliar jovens na tomada de decisão profissional (Chung, 2002).

A escala baseada na teoria de auto-eficácia de Bandura (1977) conta com 50 itens que incluem comportamentos relevantes para escolha profissional em cinco competências, a saber: a) precisão (ex. decidir o que mais valoriza em uma carreira); b) alcance de informações ocupacionais (ex. encontrar informações sobre ocupações de interesse); c) seleção de metas (ex. escolher uma carreira que os pais não aprovam); d) planejamento futuro (ex. determinar os passos necessários para ter sucesso na área de escolha) e e) solução de problemas (ex. mudar de ocupação quando não satisfeito com a primeira escolha). Cada uma dessas

competências conta com 10 itens e o respondente deve indicar seu grau de confiança para realizar cada uma das tarefas em uma escala de 10 pontos, que varia de *completamente confiante* (9) a *nada confiante* (0), podendo ser obtido o resultado por competência ou no total, por meio da soma de todos os itens.

A validação da escala foi feita com 346 estudantes que responderam a CDMSE e a uma Escala de Decisão de Carreira (CDS, de Osipow et al. 1976) com 18 itens. Os resultados indicaram alta consistência interna e o coeficiente alfa resultou em 0,97 no total da escala, sendo que 43 dos 50 itens obtiveram resultados entre 0,50 e 0,80. Os autores concluem que o instrumento é uma medida fidedigna das expectativas de auto-eficácia com relação às tarefas requeridas para a tomada de decisão de carreira.

Outro estudo é o de Judge, Erez, Bono e Thoresen que em 2003, baseando-se na argumentação de que a auto-avaliação de um indivíduo é composta por diversos traços de personalidade, desenvolveram um instrumento que pretendeu ser uma medida direta desse conceito. A escala denominada *Core Self-Evaluation Scale* (CSES) é composta por quatro traços de personalidade bastante estabelecidos na literatura e já citados anteriormente como relacionados à questão da empregabilidade que são: a) auto-estima (o valor global que uma pessoa atribui para si mesma); b) auto-eficácia generalizada (avaliação feita pelo indivíduo sobre quão bem ele pode atuar em uma variedade de situações); c) Neuroticismo (tendência a ter um estilo de pensamento negativo e/ou foco nos aspectos negativos de si mesmo); e d) Locus de controle (crenças sobre as causas dos eventos em sua vida, o locus de controle é interno quando as pessoas vêem os eventos como sendo contingências de seus próprios comportamentos). A junção desses traços indicaria a valoração básica que uma pessoa faz sobre seus méritos, efetividade e capacidades.

Os autores acreditam que a auto-estima e os demais traços de personalidade resultam em um amplo, geral e positivo conjunto de considerações pessoais, podendo, portanto, formar

parte de um conceito maior denominado auto-realização. Para Judge et al. (2003) esses traços não seriam redundantes, mas sim diferentes vias com as quais a auto-avaliação é realizada/completada.

Na construção da escala, os autores criaram 65 itens baseados na literatura que foram dispostos em cinco pontos variando de *discordo totalmente* (1) a *concordo totalmente* (5) que foram aplicados em quatro amostras independentes totalizando 786 sujeitos. Esses foram avaliados comparativamente com os seguintes instrumentos: NEO-FFI-PI (Costa & McCrae, 1992) especialmente com relação à sub-escala neuroticismo; Escala de Auto-Estima de Rosenberg (1965), Auto-eficácia Generalizada (Judge, Locke et al., 1998); e Escala de Locus de Controle de Levenson (1981).

Os resultados foram tratados estatisticamente e levaram à construção de um instrumento final contendo 12 itens, sendo seis questões positivas e seis com conotação negativa (computados em escores reversos). As análises estatísticas demonstraram uma boa validade e consistência interna da escala ($\alpha = 0,84$) e alta correlação com os outros instrumentos ($r_c = 0,87$ para auto-estima, $r_c = 0,76$ em neuroticismo, $r_c = 0,82$ em auto-eficácia, e locus de controle foi o que demonstrou menor correlação com $r_c = 0,50$). Os autores acreditam que os resultados da CSES suportam a validade da medida, sendo um instrumento confiável e direto de medida do construto de auto-avaliação.

No tocante aos trabalhos que vêm sendo realizados especificamente sobre construção de escala de empregabilidade, pode-se citar no Brasil a pesquisa de Andrade (1999) que em sua dissertação de mestrado buscou construir e validar uma Escala de Percepção de Empregabilidade, verificando sua correlação com estado de ânimo e otimismo.

Nesse trabalho a autora criou uma lista de 42 afirmações que foram aplicadas a 448 sujeitos, com escolaridade variando de ensino médio à pós-graduação, em sua maior parte do sexo feminino (70%), na faixa etária média de 26 anos. O instrumento era composto por

frases ligadas a como buscar um emprego e como mantê-lo. O respondente deveria apontar seu grau de concordância com a afirmativa em uma escala do tipo Likert de 5 pontos variando de *discordo plenamente* (1) a *concordo plenamente* (5). Os resultados obtidos foram tratados por meio da análise fatorial e demonstraram a existência de dois fatores: percepção de empregabilidade e percepção de não-empregabilidade, os dois fatores foram então correlacionados com uma escala de ânimo e outra de otimismo.

Os resultados demonstraram que a percepção de empregabilidade correlacionou-se significativamente com ânimo positivo e otimismo, enquanto que a percepção de não-empregabilidade relacionou-se com ânimo negativo e otimismo. Andrade (1999) informa que a escala criada permite uma forma mais objetiva de avaliar a percepção de empregabilidade, embora necessite de estudos futuros para melhoria da confiabilidade do instrumento.

Já na literatura estrangeira se destaca a pesquisa de Daniels, D'Andrea e Gaughen (1998) que, interessados em promover o desenvolvimento de carreira de pessoas de baixa renda e grupos culturalmente diversificados, propuseram a criação e validação de uma Escala de Percepção de Empregabilidade (PES) com 2.600 mulheres de baixa renda e bases raciais, étnicas e culturais variadas, inscritas em um programa de assistência ao trabalhador no Havaí (EUA). A média de idade dos participantes foi de 31,9 anos, variando entre 17 e 59 anos. Quanto à escolaridade 31% não concluíram o segundo grau, 43% concluíram o segundo grau ou equivalente, 24% tiveram alguma experiência universitária e 2% possuem diploma de graduação. A etnia dos sujeitos refletiu a diversidade de culturas existentes no Havaí, compreendida por brancos, negros, samoas, filipinos, chineses, americanos e latinos, embora a maior parte da população da amostra fosse havaiana (40%).

O instrumento utilizado contou com 15 itens de auto-relato destinados a medir aspectos de auto-eficácia de carreira. De forma mais específica, os itens do PES avaliam crenças individuais sobre as habilidades de negociar com sucesso situações e ações de modo a

facilitar o desenvolvimento da carreira e foram dispostas em uma escala tipo Likert de 5 pontos, variando entre *definitivamente não posso fazer* (1), até *definitivamente posso fazer* (5). Os sujeitos usualmente completaram o instrumento entre sete a dez minutos com assistentes que auxiliavam em suas dificuldades específicas.

O PES compreende itens que foram especificamente desenhados para mensurar as crenças de uma pessoa quanto às suas habilidades de realizar um número de tarefas relacionadas com sua carreira. Incluindo, habilidades para adquirir informações relacionadas ao trabalho, dar-se bem ou mal, relacionar-se com outros colaboradores, planejar o futuro por um ano, completar um programa de treinamento se necessário para obter emprego e encontrar um trabalho/carreira que seja adequado às suas necessidades, habilidades e interesses, mais especificamente, vide Figura 2.

Figura 2-Fatores da Escala de Percepção de Empregabilidade e seus valores.

Perceived Employability Scale (PES)	Análise	Alfa de Cronbach
Escala de Percepção de Empregabilidade	Fatorial varimax	
Eficácia interpessoal		0,77
Dar-se bem com outros colaboradores	0,79	
Dar-se bem com os supervisores	0,75	
Completar um programa de treinamento se necessário para conseguir um trabalho	0,50	
Equilíbrio entre carreira e demandas familiares*		
Eficácia em reunir informações e remover barreiras		0,79
Conseguir informações sobre oportunidades de trabalho	0,81	
Aprender novas informações sobre uma carreira ou trabalho em particular	0,75	
Remover barreiras potenciais para alcançar uma carreira	0,49	
Entrevistas para emprego	0,60	
Persistência		0,77
Obter um emprego	0,60	
Ganhar dinheiro suficiente para sustentar a si e a sua família	0,67	
Encontrar um trabalho/carreira que seja adequado às suas necessidades, habilidades e interesses	0,55	
Manter um emprego por ao menos um ano	0,45	
Comparecer ao trabalho todos os dias	0,48	
Eficácia na elaboração/construção de metas		0,80
Planejar um ano adiante o seu futuro	0,80	
Planejar cinco anos adiante o seu futuro	0,87	

Extraído e adaptado de Daniels, D'Andrea e Gaughen (1998)

* esse item foi retirado do instrumento final por não haver atingido valor maior que 0,45

Os testes de validade do PES demonstraram que o modelo de maior confiabilidade foi determinado pela solução de 4 fatores como exposto acima. Dentre os 15 itens iniciais do instrumento, apenas 1 não permaneceu na versão final. Segundo os autores, o instrumento provê uma medida confiável para medir a auto-eficácia de carreira especialmente em mulheres de baixa- renda.

Llorens, Beas e Cifre (2000) realizaram um trabalho de construção e validação de um questionário de avaliação de atitudes de jovens universitários frente à busca de emprego. Para tanto se basearam na noção de atitude e conduta e adaptaram o modelo de ação planejada de Azjen e Madden (1986). Nesse modelo, acredita-se que a execução de uma conduta está determinada por sua intenção de realizá-la, e essa por sua vez, está determinada pelo controle percebido pelo sujeito sobre a ação. Assim, o contexto de emprego, seria permeado pela pressão social percebida pelo indivíduo, sua atitude favorável à busca, a crença sobre sua capacidade de buscá-lo e o controle de consegui-lo.

O estudo contou com 107 estudantes do último ano ou recém-graduados da universidade espanhola Jaume I, em sua maioria (86%) alunos do curso de Psicologia. A construção do instrumento contou primeiramente com a criação de um banco de itens sobre opiniões e crenças relacionadas ao tema, que em seguida foram categorizadas entre juizes e resultaram na formação de 22 itens distribuídos em uma escala Likert de 5 pontos, na qual se indica o grau de acordo ou desacordo com as afirmativas relativas à busca de emprego.

O estudo considerou sete grupos de variáveis: a) variáveis sociodemográficas (nome, titulação, sexo, idade etc.), b) hábitos (exemplo: no passado já buscou emprego? Já teve experiência laboral?), c) intenção condutual (exemplo: quando terminar o curso buscarei emprego), d) auto-eficácia no controle condutual (exemplo: conheço as fontes que me podem proporcionar um emprego), e) norma subjetiva (exemplo: sinto-me motivado para buscar emprego ainda que meus amigos não o façam), f) atitudes (exemplo: encontrar um trabalho é

importante para mim) e g) locus de controle (exemplo: encontrar trabalho depende majoritariamente da sorte).

A análise fatorial da escala (Rotação Varimax) demonstrou a existência de três fatores que se denominam atribuição emocional (ex. a busca de emprego é frustrante e desalentadora ou agradável e estimulante), intenção instrumental (ex. encontrar trabalho é importante para mim; conhecer as fontes de informação ajuda a encontrar trabalho) e auto-eficácia ou controle condutual (ex. me sinto capacitado para buscar emprego). A fidedignidade total da escala foi satisfatória, apresentando um alfa de Cronbach de 0,66.

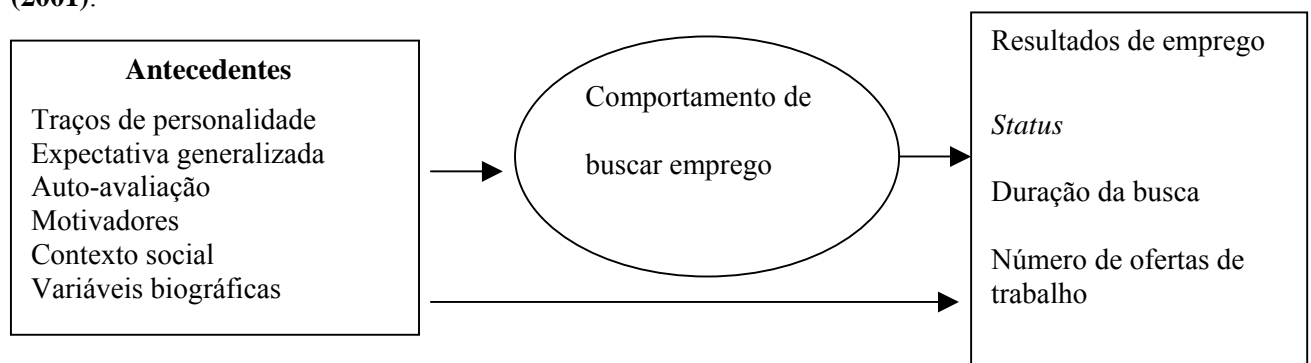
Outro estudo a destacar é a revisão da literatura sobre busca de emprego realizada por Kanfer, Wanberg e Kantrowitz (2001). Nesse, os autores esclarecem que as últimas duas décadas têm contado com um aumento no número de estudos investigando os comportamentos de busca de emprego e seus resultados em uma variedade de contextos como primeiro emprego, entrada em um novo emprego, eliminação de cargos, transições de carreira e recolocação. Ainda assim os autores alertam que pouca atenção tem sido dada às sínteses e discussões qualitativas da literatura desde 1987 quando do trabalho de Schwab, Rynes e Aldag, que na época consideraram dois determinantes psicológicos da procura de trabalho, a saber: necessidades financeiras e auto-estima.

Desse modo pouco se sabe ainda sobre os padrões de relacionamento de diversos antecedentes psicológicos e o comportamento de busca de emprego ou a influência do comportamento de procurar trabalho sobre os diferentes resultados conseguidos.

Consistente com esse desafio, Kanfer, Wanberg e Kantrowitz (2001) realizaram uma revisão meta-analítica de 73 estudos empíricos e propuseram uma estrutura heurística dos antecedentes e conseqüentes da busca de trabalho/emprego baseados na análise da relação entre personalidade e perspectiva motivacional. Conceituaram tal busca como um padrão propositado de ações que começam com a identificação e comprometimento com a meta de

perseguir um trabalho/emprego. O que conta com uma série de atividades, e compreende uma variedade de recursos pessoais como tempo, esforço e contatos sociais, bem como um padrão de pensamento, afeto e comportamento que podem ser avaliados com o propósito de mensurar o sucesso na obtenção de trabalho/emprego. Mais especificamente o modelo proposto pode ser apresentado como na Figura 3 exposto a seguir:

Figura 3 - Modelo heurístico de busca de emprego criado por Kanfer, Wanberg e Kantrowitz (2001).



Abaixo estão apresentadas as variáveis mais pesquisadas no processo de busca de emprego/trabalho, juntamente com as definições encontradas pelos autores para a formulação do modelo heurístico. Vide Figura 4.

Figura 4 - Variáveis da busca de emprego/trabalho encontradas por Kanfer, Wanberg e Kantrowitz (2001) na revisão meta-analítica.

Variáveis da busca de emprego/trabalho	
<i>Traços de personalidade</i> (McCrae & Costa, 1997)	<i>Definição</i>
Neuroticismo	tendências e comportamentos relacionados com afetividade negativa como reflexo de auto-relatos de ansiedade, aflição e insatisfação.
Extroversão	tendências e comportamentos relacionados com afetividade positiva como reflexo de auto-relatos de entusiasmo, felicidade, vigor e responsividade social.
Abertura a experiências	tendências e comportamentos refletidos em auto-relatos sobre ser imaginativo, sensível, empático, inquisitivo e tolerante.
Agradabilidade	tendências e comportamentos refletidos em auto-relatos sobre ser gentil, amável, cooperativo, útil e atencioso
Responsabilidade	confiável, conformista e perseverante (integridade, assertividade e motivação para realização Dunn et al., 1995)
<i>Expectativa generalizada</i>	
Lócus de controle	atribuições generalizadas sobre a conexão causal entre ações e resultados experienciados. Pessoas com lócus de controle interno relatam maior controle sobre os resultados (Rotter, 1966 apud Kanfer, Wanberg & Kantrowitz, 2001).
Otimismo	expectativas generalizadas sobre a ocorrência de resultados positivos, ou a crença de que “ coisas boas como oposto de mal irão ocorrer em sua vida” (Scheier & Carver, 1985, apud Kanfer, Wanberg & Kantrowitz, 2001).

Auto-avaliação		
Auto-eficácia na busca de emprego		auto-relatos confidenciais de realizações bem sucedidas de atividades específicas de procura e obtenção de emprego (Kanfer & Hulin, 1985).
Auto-estima		avaliação total da auto-valoração, valor ou importância (Blascovich & Tomaka, 1991 apud Kanfer, Wanberg & Kantrowitz, 2001)
Motivadores		
Necessidade financeira percebida		estresse financeiro percebido ou tensão antecipada que ocorre durante a procura do emprego.
Compromisso com o emprego		importância ou centralidade do lugar do trabalho na vida.
Contexto social		
Percepção de suporte		percepção de suporte instrumental e emocional de outros em termos de seus aproveitamentos em lidar com eventos estressantes.
Variáveis biográficas		
Idade, sexo, educação, raça e estar ou não trabalhando		antecedentes biográficos incluem ambos, história de vida e variáveis demográficas.
Esforço na busca de trabalho		percepção de comportamentos de busca de trabalho ou esforço.
Intensidade na busca de trabalho		frequência e alcance dos comportamentos de busca de trabalho.

Extraído e Adaptado de Kanfer, Wanberg e Kantrowitz (2001).

Os resultados meta-analíticos demonstraram que a extroversão, a responsabilidade, a auto-avaliação, o contexto social e os motivos foram positivos e mais fortemente relacionados com os comportamentos de busca de trabalho do que as variáveis biográficas.

Com relação aos traços de personalidade, escores positivos foram encontrados apenas em extroversão ($r_c = 0,46$) e responsabilidade ($r_c = 0,38$). Uma média correlação foi encontrada entre duas variáveis de auto-avaliação que foram auto-estima ($r_c = 0,25$) e auto-eficácia na busca de trabalho ($r_c = 0,27$). Também pouca ou média correlação foi indicada entre motivos e suporte social com relação aos comportamentos de buscar emprego, por exemplo, a necessidade financeira percebida ($r_c = 0,21$) compromisso com o emprego ($r_c = 0,29$) e suporte social ($r_c = 0,24$). Já educação ($r_c = 0,12$) e sexo ($r_c = 0,05$) apresentaram baixa, mas positiva correlação, na qual homens e indivíduos com melhor nível educacional engajaram-se mais na busca de emprego do que mulheres e indivíduos com menos educação formal. No tocante aos resultados da busca de emprego, os comportamentos de busca foram

significativa e positivamente associados com os resultados de emprego em *status* de trabalho e número de ofertas recebidas ($r_c = 0,21$ e $r_c = 0,28$ respectivamente).

Em resumo, os dados sugerem que a busca de trabalho está mais relacionada com as variáveis psicológicas relativas à afetividade positiva (exemplo: extroversão e responsabilidade, auto-estima e auto-eficácia) do que com as variáveis mais negativas (neuroticismo, por exemplo). Em termos das variáveis situacionais, os motivos (necessidade financeira e importância do trabalho) demonstraram consistência maior com os comportamentos de busca de trabalho, do que com os resultados alcançados propriamente. Já o suporte social e as variáveis biográficas se relacionam tanto à busca, quanto à consecução do emprego.

Desse modo, pode-se pensar que as atividades de busca de trabalho são baseadas em complexas interações entre motivos e metas de emprego, tendências pessoais, emocionais e sociais e às condições situacionais de cada indivíduo.

Van der Heijden (2002) construiu uma escala relacionada aos requisitos que garantem a empregabilidade baseando-se no modelo multidimensional de *expertise* profissional. Dentro desse modelo, a primeira dimensão proposta é chamada de conhecimento e relaciona-se com uma segunda dimensão denominada conhecimento meta-cognitivo, que se refere ao autoconhecimento ou à autoconsciência. A terceira dimensão são as habilidades que um empregado tem de cumprir as tarefas que lhe são requeridas. Embora essas três dimensões sejam bastante conhecidas nas conceituações de *expertise*, a autora entende que não são suficientes para explicar o conceito de habilidade profissional.

Assim sendo, ela acrescenta uma quarta dimensão denominada reconhecimento social, ou seja, o fato de ser reconhecido pelos colegas como competente é importante para o conceito de domínio de uma área. Civelli (1998) também trata desse ponto ao lembrar que as competências de empregabilidade necessitam ser reconhecidas e aceitas como verdadeiras

pelos demais atores sociais, ocorrendo simbolicamente o que poderia ser descrito como uma validação ou reconhecimento social das competências de um determinado indivíduo.

Uma quinta dimensão acrescida refere-se a crescimento e flexibilidade. As pessoas capazes de adquirirem o domínio de campos adjacentes ao seu ou dominar uma nova área de atuação ou funcionamento podem ser chamadas de *flexperts*. Pois são pessoas que têm flexibilidade para se ajustar às mudanças tecnológicas e demonstram conhecimentos para agirem e responderem rapidamente às necessidades de campos adjacentes.

Van der Heijden (2002) testou os construtos de expertise profissional e empregabilidade em um estudo realizado com 559 profissionais divididos por idade em 3 categorias, a saber: iniciantes (20-34 anos) os de meia idade (35-49 anos) e os seniores (acima de 50 anos) e seus 454 respectivos supervisores. Também se realizou uma divisão por função em nível médio (24,9%) e nível alto (75,1%). Os seguintes instrumentos foram aplicados: o questionário A referia-se a avaliação do profissional quanto às suas *expertises* profissionais; enquanto a forma B deveria ser preenchida pelo superior imediato. Ambas as formas se referiam às mesmas questões, alterando-se apenas a linguagem e contavam com 78 itens que se referiam a uma das 5 dimensões propostas, distribuídos em uma escala variando de 1 (muito pouco, nunca, muito pequena) a 6 (muito bom, muito constante, extremamente). Havia também a forma C que examinava a *quantidade* de empregabilidade e compunha-se de 8 questões respondidas apenas pelos empregados que incluíam: Qual é a probabilidade de mudança para outro trabalho no mesmo (ou em outro) domínio que seu trabalho presente? Na mesma linha de questionamento verificaram-se as probabilidades de um trabalho mais elevado na própria organização ou fora dela; um trabalho equivalente na própria unidade organizacional ou em outra unidade. Para cada um dos itens havia uma escala de 4 pontos com os limites de 1 (*muito improvável*) a 4 (*muito provável*).

Os resultados gerais demonstraram um aparente êxito na construção do instrumento que se mostrou fidedigno e válido para medir o grau de *expertise* individual, com coeficientes de fidedignidade (alfa de Cronbach) de 0,83 para conhecimento e reconhecimento social, 0,84 para habilidades requeridas, 0,86 em meta-cognição e 0,87 em crescimento e flexibilidade. Tanto para as auto-avaliações, como para as avaliações dos supervisores, as escalas foram homogêneas e demonstraram níveis muito aceitáveis de consistência interna. A *expertise* é considerada como sendo uma qualidade multidimensional e as cinco dimensões não são totalmente exclusivas, pois representam aspectos correlacionados do assunto. Os resultados da forma C apontaram um índice de fidedignidade de 0,68.

A autora esclarece que não houve relação significativa entre *expertise* profissional e o grau de empregabilidade, o mesmo ocorrendo com meta-cognição, os resultados das variáveis habilidades requeridas, reconhecimento social e crescimento/ flexibilidade que foram inconstantes. Apenas no caso dos iniciantes, a dimensão habilidade requerida mostrou-se bastante positiva com relação ao grau de empregabilidade. Nos seniores, a relação com reconhecimento social foi levemente negativa e com crescimento/flexibilidade a relação foi levemente positiva. No caso dos profissionais de meia idade as relações negativas foram habilidades requeridas, crescimento e flexibilidade.

As buscas bibliográficas demonstram que até o momento, não há evidências na literatura de um instrumento de pesquisa tido como referência nos estudos sobre empregabilidade ou mesmo para o desenvolvimento de carreira. Esse fato merece destaque não só pela urgência de esforços investigativos, pela demanda da sociedade moderna, mas também porque diversos são os estudos realizados que buscam aumentar, ampliar ou desenvolver as habilidades de empregabilidade dos profissionais e acima de tudo dos jovens que visam entrar no mercado de trabalho.

Acrescenta-se aqui que muitas políticas governamentais incentivam o desenvolvimento de programas de empregabilidade sem, contudo, possuírem um instrumento que ajude a identificar quais são as habilidades possuídas e deficitárias em cada pessoa. A construção de tal instrumento iria auxiliar imensamente no desenvolvimento de programas de empregabilidade, já que o que pode estar acontecendo hoje é mais uma tentativa do tipo ensaio e erro, do que a utilização de um método científico de descobertas dessas falhas ou necessidades de desenvolvimento pessoal.

Além disso, a elaboração de um instrumento de avaliação como uma escala de empregabilidade, pode ser útil aos profissionais que buscam compreender suas dificuldades e potencialidades para uma melhor adequação ao atual mercado de trabalho, servindo de guia para o conhecimento de sua empregabilidade, além de atuar como facilitador na preparação desses para a adaptação às situações de busca de emprego ou trabalho e até mesmo direcionar à organização de programas específicos que ampliem as capacidades dos trabalhadores. Já para o profissional de Psicologia, esta elaboração ofereceria um instrumento de avaliação psicológica de grande utilidade nessa área específica de atuação profissional tão destituída de recursos técnicos.

Avaliação Psicológica: Construção de Instrumentos de Medida

Alchieri e Cruz (2003) afirmam que atualmente a discussão quanto aos instrumentos psicológicos está centrada na elaboração de indicadores, critérios e testes cada vez mais específicos e dirigidos às mais distintas necessidades, enfocando especialmente a qualidade na elaboração de instrumentos voltados à realidade nacional, como no caso de uma escala de avaliação da empregabilidade.

Vale lembrar que o bom processo de avaliação psicológica não é feito apenas pelo instrumento em si, pois conta com diversos atores que devem se responsabilizar pelo sucesso do processo avaliativo. Nesse sentido corroboram-se aqui as considerações de Almeida (1999) de que cabe ao psicólogo parte significativa da responsabilidade e do valor científico de sua prática, uma vez que a avaliação requer conhecimentos técnicos específicos de cada prova e a utilização de alguns parâmetros fundamentais para seu bom funcionamento, como a escolha da técnica correta para cada situação, as condições adequadas de aplicação e a correção e interpretação dos resultados, por exemplo.

Tendo em vista que o processo de construção de teste ou instrumento avaliativo é uma tarefa complexa e laboriosa, que envolve uma série de etapas interdependentes, faz-se mister que o pesquisador as conheça e saiba aplicá-las adequadamente para poder contribuir efetivamente com o desenvolvimento da questão.

Nesse sentido, serão descritas a seguir as principais etapas necessárias à construção de um teste, utilizando-se para tanto do roteiro orientativo proposto por Prieto (1999) que será complementado com outros autores quando necessário, conforme ver-se-á a seguir.

Etapas de construção de um teste

1. Definição dos objetivos do teste - é sempre o primeiro passo a ser cumprido, pois se faz fundamental saber o que se pretende medir ou investigar. Os objetivos prioritários podem ser descritos em três grandes categorias:
 - a- avaliação de rendimento, que visa avaliar os conhecimentos e habilidades adquiridas após um período de treino ou aprendizagem, como é o caso das provas educativas;
 - b- avaliação preditiva ou diagnóstica, auxilia na seleção de pessoal ou na classificação das pessoas em determinadas categorias diagnósticas, verificando por exemplo qual sujeito terá maior chance de êxito no trabalho ou classificando de maneira rápida e

eficaz pessoas com diferentes diagnósticos (discapacidade mental, transtornos afetivos, por exemplo);

- c- avaliação de traço psicológico, envolve medir um atributo ou traço psicológico a partir das definições teóricas mais relevantes quanto ao assunto e podem envolver vários atributos (por exemplo: extroversão, memória, atitude espacial e outros).

Assim, os objetivos a e b estariam ligados aos aspectos mais pragmáticos, a utilidade social e funcional da medição e o objetivo c, enfatiza a relevância teórica da medição em sua capacidade de representar um construto.

2. Especificação do contexto- faz referência especialmente à população que se quer investigar e às condições de aplicação, uma vez que a idade, o grau de instrução, nível cultural e social, a língua materna, a presença ou ausência de alguma incapacidade, o grupo minoritário, as habilidades e conhecimentos da população alvo, o tempo e o local disponíveis para aplicação influenciarão diretamente no nível da prova a ser criada, grau de dificuldade e na construção dos itens, entre outros aspectos.
3. Eleição do modelo matemático: na atualidade existem dois grandes modelos matemáticos úteis para quantificar os achados dos testes, são eles a Teoria Clássica dos Testes _TCT e a Teoria de Resposta ao Item _TRI. É a eleição de um ou outro modelo que guiará não apenas as técnicas para medir a fidedignidade do instrumento, como também irá influir na construção dos itens e suas possibilidades de utilização.
4. Definição de domínio – o domínio é o conjunto de indicadores apropriados para representar o nível do sujeito em um construto ou atributo que se pretende avaliar. Considerando que um teste se compõe de um subconjunto de indicadores que se

concretizam em itens ou tarefas que suscitam determinadas condutas, é importante definir claramente as características dos indicadores adequados, precisando que facetas devem ser avaliadas e qual a importância relativa de cada uma delas para o conhecimento do domínio. As facetas mais importantes devem ser representadas por um maior número de itens.

5. Construção dos itens e das instruções - após definido o conteúdo a ser medido no teste, a preocupação deverá voltar-se para a construção dos itens e nesse sentido é preciso decidir sobre o formato mais apropriado, tarefa que se torna mais fácil ao revisar os instrumentos similares já existentes e a literatura sobre o tema, tendo em vista as características da população e forma de aplicação (individual ou coletiva), por exemplo.

Os formatos mais habituais diferem em função do tipo de resposta solicitada que na classificação de Cronbach (1996) seriam descritas como provas de execução máxima e de execução típica. A primeira visa obter uma medida dos sujeitos em habilidades e rendimentos e nesse tipo de prova existe um critério claro para classificar a resposta como certa ou errada. Já as provas de execução típica incluem todas as respostas referentes a emoções, valores, preferências e aversões das pessoas e admitem uma classificação, mas não podem ser tidas como certas ou erradas.

O formato do item conta ainda com a análise relativa ao tipo de resposta possível que inclui: itens abertos nos quais o sujeito têm liberdade para formular respostas de tamanho variável e os itens fechados no qual o sujeito seleciona uma ou mais respostas dentre aquelas que foram propostas, sendo essa opção mais utilizada por conta de sua rapidez e possibilidade de critérios mais precisos de correção.

Nos testes de personalidade e atitudes empregam-se com maior frequência três tipos de formato, a saber: respostas dicotômicas (solicitam respostas diretas do tipo sim/não ou acordo/desacordo); respostas tipo Likert (apresenta uma graduação que em geral varia de 1 a 5 pontos revelando o nível de concordância ou discordância com relação à determinada afirmativa ou traço); adjetivos bipolares (formado em geral por adjetivos opostos na qual o sujeito elege a categoria que melhor reflete seus sentimentos acerca de uma afirmação).

A redação do item merece cuidado especial, primeiramente lembrando que grande atenção deverá ser dada à gramática, ortografia, pontuação e aspectos formais da língua em questão, bem como a clareza de expressão, cuidando para denotar exclusivamente aquilo que se deseja, não causando interpretações equivocadas ou mesmo sendo ofensivo, discriminativo ou tendencioso.

Além disso, as instruções das provas são especialmente importantes, pois devem garantir não apenas que cada sujeito entenda claramente o que deve ser feito, como também garantir que todos entendam a mesma coisa, já que uma interpretação diferente pode levar o sujeito a responder de forma diferente ao teste, o que pode repercutir na validade do construto.

Na vanguarda dessa discussão estão os bancos de itens, desenvolvidos em função da testagem por computador que leva a um tipo de resposta tida como seqüencial, adaptativa ou sob medida para cada testando.

6. Revisão do teste inicial por especialistas - a consulta a especialistas pode ser útil para julgar os itens e as instruções com relação à pertinência do enunciado, adequação dos termos empregados, adequação ao domínio que se quer investigar, pertinência do material, viés observável, por exemplo.

7. Estudo piloto - considera-se conveniente realizar uma aplicação piloto a uma pequena amostra da população a ser estudada para verificar se os itens e a forma de respostas aos mesmos são bem compreendidos, calculando-se o tempo médio de aplicação e a precisão das instruções, entre outros aspectos.
8. Seleção de amostra e administração do teste inicial - esse é o momento da aplicação propriamente dita, que visa selecionar os itens que melhor se ajustam às características previamente determinadas incluindo adequação aos objetivos, validade do construto, utilidade, modelo de medida e fidedignidade, por exemplo.
9. Análise e seleção empírica dos itens - em toda a construção de instrumento ou teste psicométrico é indispensável à análise estatística dos itens, pois tal análise permite detectar empiricamente tanto os elementos mais adequados, como aqueles que são defeituosos ou de pouca qualidade, no intuito de excluí-los ou remodelá-los.

A análise de itens preocupa-se em estudar as propriedades dos itens que estejam diretamente relacionados com a propriedade do teste e em consequência nele influem. Como diz Lord e Novick (1968, apud Prieto, 1999), o requerimento básico de um item é que ele tenha uma relação clara com algum dos parâmetros que interessam ao instrumento de avaliação como um todo.

A questão é como saber se um item é ou não pertinente e os três índices mais importantes para essa medida são os de dificuldade, de discriminação e de validade (Muniz, 1998):

O índice de dificuldade refere-se à proporção de sujeitos que acertam o item dentre aqueles que tentaram resolvê-lo. Na verdade ele poderia ser chamado de índice de

facilidade, pois quanto maior o valor encontrado significa que mais pessoas conseguiram resolvê-lo. Assim, se em uma amostra de 100 pessoas 30 acertam o item A e 50 acertam o item B, pode-se dizer que o item B é o mais fácil dos dois

Já no índice de discriminação, diz-se que um teste tem poder discriminativo quando consegue discriminar, distinguir entre os sujeitos que pontuam alto e baixo no teste, descrevendo assim os eficazes e ineficazes. Assim o índice de discriminação se define pela correlação entre as pontuações do sujeito no item e suas pontuações no teste (sempre excluindo da soma o valor do próprio item) e o tipo de correlação a ser utilizada dependerá de quais variáveis serão correlacionadas. Deve-se considerar que a capacidade discriminativa de um teste depende diretamente do desvio padrão de seus itens, pois um teste com desvio padrão zero significa que não houve discriminação alguma, isto é, todos os sujeitos tiveram a mesma pontuação.

O índice de validade é a correlação de um item com o critério. Seja qual for a correlação utilizada, o índice de validade indicará o grau em que o item está conectado com a variável que o instrumento tenta prever, ou seja, o critério.

10. Avaliação da fidedignidade ou precisão do teste – o termo fidedignidade quando usado em psicometria significa estabilidade ou consistência. Assim a fidedignidade é a consistência dos resultados obtidos por um mesmo indivíduo quando testado novamente com o mesmo teste ou sua forma equivalente (Anastasi, 1977; Bunchaft & Cavas, 2002).

Considerando que toda e qualquer mensuração está sujeita a um erro de medida, pode-se dizer que o escore observado é a função do escore verdadeiro somado ao escore de erro, pois o resultado obtido sempre se afasta de seu resultado verdadeiro devido a fatores acidentais (Bunchaft & Cavas, 2002). Desse modo, a fidedignidade ou precisão de um

teste vai dizer até que ponto as diferenças individuais são explicadas por diferenças reais nas características avaliadas (precisão) e quais são explicadas por erros de mensuração (imprecisão).

Na definição de Anastasi e Urbina (2000) tem-se que fidedignidade diz respeito à consistência dos escores obtidos pela mesma pessoa quando reexaminada com o mesmo teste em diferentes ocasiões ou com um conjunto de itens equivalentes e enfatiza o cálculo do erro de mensuração.

O coeficiente de fidedignidade é a proporção de variância das pontuações observadas que não está afetada pelo erro de medida. Esta proporção pode ser estimada por diversos métodos como a correlação entre formas paralelas, teste-reteste, duas metades (Kuder-Richardson); e o coeficiente alfa de Cronbach. Desse modo, as medidas de fidedignidade possibilitam estimar que proporção da variância total dos escores de um teste é uma variância de erro. Como exemplo, pode-se dizer que em um teste com coeficiente de fidedignidade de 0,85 entende-se que 85% da variância no escore depende da variância verdadeira no traço medido e os 15% restantes dependem da variância de erro propriamente dita (Anastasi & Urbina, 2000).

Muitos são os fatores que podem influenciar a fidedignidade ou precisão de um teste. Dentre eles Bunchaft e Cavas (2002) elencam alguns que se relacionam ao próprio teste e outros que estão ligados ao examinador/examinando. No primeiro caso se enquadram, por exemplo, o número de itens, que em maior quantidade tende a aumentar a fidedignidade, a interdependência dos itens, pois uma questão pode sugerir a resposta da outra ou estar diretamente ligada à outra sentença, o que diminuirá a fidedignidade, a objetividade da correção (quanto mais objetiva mais fidedigna), a dificuldade dos itens, já que os itens de dificuldade média ($I.D.=0,50$) tendem a contribuir para maior variabilidade dos resultados, a homogeneidade (quanto mais homogêneo mais fidedigno), os defeitos na elaboração dos

itens como uso impreciso de palavras, frases muito extensas, palavras desconhecidas, falhas na instrução e impressão, por exemplo, e a possibilidade de acerto casual (adivinhação).

Já quanto ao examinador/examinando tem-se: clareza das instruções; estabelecimento de rapport; conhecimento prévio do sujeito (contaminação); motivação para execução do teste; possibilidade de fraude ou cola; além de barulhos, acidentes, desconforto ambiental e outros que podem provocar a alteração da fidedignidade do instrumento.

É importante grifar que a fidedignidade ou precisão é condição fundamental, mas não única, para que um teste seja considerado válido.

11. Avaliação da validade do teste - A validade pode ser descrita como o grau em que o teste mede efetivamente o que se pretende medir e sua determinação em geral exige critérios externos e independentes daquilo que se pretende medir. O coeficiente de validade permite determinar até que ponto a realização no critério pode ser prevista a partir dos resultados no teste. Assim, antes de poder ser utilizado, um teste precisa demonstrar sua validade em uma amostra representativa de sujeitos, que servirão de base para “testar o teste” e se esse método comprovar sua validade, ele poderá ser utilizado em outras amostras, sem a medida de critério (Anastasi, 1977).

Na publicação da AERA, APA e NCME (1999) a validade pode ser vista como o desenvolvimento de argumentos cientificamente sólidos para suportar a interpretação pretendida e sua relevância para ser utilizada. Envolve uma atenção cuidadosa quanto às possíveis distorções que podem surgir devido à representação inadequada do construto e também por questões de medida como formato do teste, condições de aplicação, nível de linguagem e outros que podem limitar ou qualificar a interpretação do mesmo.

Outro esclarecimento é feito por Muniz (1998) ao dizer que ainda que se fale da validação de um teste, em verdade o que se valida são as inferências feitas a partir do teste sobre determinados aspectos de conduta das pessoas. Tais inferências podem ser de diversos tipos, umas serão válidas e outras não e o processo de validação consistirá precisamente em dizer quais são fundamentadas e quais devem ser refutadas.

Baseado nesses esclarecimentos pode-se dizer que existem três grandes formas de acumular evidências sobre a validade dos testes que didaticamente se divide em: validade de conteúdo, validade de construto e validade de critério.

No tocante à validade de conteúdo, Muniz (1998) esclarece que se os itens que compõem uma prova não representam o construto que se pretende avaliar, dificilmente poderão ser corretas as inferências feitas a partir do teste. Desse modo, todo processo de validação há de começar pela tarefa de comprovar a pertinência dos conteúdos e para tanto, deve-se levar a cabo dois pontos: a definição do construto a ser avaliado e sua correta representação no teste, pontos que parecem claros, mas muitas vezes passam despercebidos.

A validade de conteúdo, portanto, diz respeito ao grau em que os itens que compõem um teste representam todos os aspectos do construto a medir. Para o alcance destes objetivos é recomendado que antes da aplicação sejam consultadas as pesquisas e teorias sobre o assunto, inclua-se ajuda de juizes ou profissionais experientes na temática a ser avaliada e faça-se uso de técnicas estatísticas confirmatórias após a coleta dos dados.

Segundo Anastasi e Urbina (2000, p. 117) a “validade de construto é a extensão em que podemos dizer que o teste mede um construto teórico ou um traço”.

Para Pasquali (1999) essa é considerada a forma mais fundamental de validade, já que constitui uma maneira direta de verificar a hipótese de legitimidade da representação

comportamental dos traços latentes, podendo ser obtida por meio da análise de consistência interna, análise fatorial ou validade convergente e discriminante:

A consistência interna visa verificar a homogeneidade dos itens que compõem um teste, assim sendo, a correlação entre cada item e o escore total no teste se torna o critério de decisão para verificar a qualidade do item, utilizando-se com frequência para tanto o índice alfa de Cronbach.

Por meio da técnica de análise fatorial é possível reduzir o número de variáveis ou categorias iniciais do teste (itens) em um número relativamente pequeno de fatores ou traços comuns, simplificando a descrição do(s) comportamento(s), sendo então calculado o índice de correlação de cada item com o respectivo fator (validade fatorial de item). Após a análise fatorial torna-se possível reduzir o número de itens de um instrumento, priorizando aqueles com maior carga fatorial (Anastasi & Urbina, 2000).

A validade convergente-discriminante revela que o teste deve se correlacionar significativamente com outras variáveis esperadas pela literatura como relativas ao construto (validade convergente) e não se correlacionar com variáveis que ele teoricamente deveria diferir (validade discriminante) (Pasquali, 1999).

Por fim, a validade de critério é utilizada quando o teste pretende ter uma aplicação prática em termos da predição do desempenho futuro a partir do desempenho no teste (Bunchaft & Cavas, 2002). Desse modo, tem-se a correlação entre os resultados obtidos no teste e os resultados dos mesmos sujeitos em determinado critério, que seria a medida direta e independente daquilo que queremos medir. Um exemplo seria um instrumento que visa medir sucesso acadêmico adotar como critério as notas obtidas pelos sujeitos no curso e correlacionar tais valores. Existem dois tipos de validade de critério: preditiva e concorrente. A primeira se dá quando a coleta da informação relativa ao critério ocorre algum tempo após o teste e a segunda quando se dá simultaneamente ao teste.

12. Elaboração de normas - em geral, as pontuações obtidas nos testes não podem ser diretamente relacionadas ao traço que se pretende medir, nem são equiparáveis diretamente a outros testes similares, de modo que se faz necessário elaborar normas quantitativas que permitam interpretar o nível dos sujeitos nos traços medidos.

13. Redação do manual de uso - a última etapa da construção de um teste, especialmente quando esse vai ser comercializado é a redação do manual de uso que deve especificar todas as características do instrumento, desde a fundamentação teórica, objetivos, possibilidades de uso, população alvo, recursos e procedimentos de aplicação e correção, normas de valoração, fidedignidade, validade, bibliografia e informações adicionais que possam auxiliar na boa aplicação do instrumento.

É preciso esclarecer que as eleições e planejamentos iniciais serão os norteadores das etapas seguintes do trabalho, uma vez que algumas das fases acima são opcionais, tornando-se prioritário realizar um plano de ação coerente com o que se quer conseguir.

Baseando-se no marco teórico apresentado, a Autora do presente projeto entende que a questão da empregabilidade necessita de maiores esforços investigativos e poderá ser beneficiada com a criação de um instrumento avaliativo que vise conhecer mais profundamente as características e fatores relacionados à capacidade efetiva de busca e conquista de emprego ou trabalho no cenário atual. Não se pretende construir um teste psicológico, mas um instrumento de avaliação psicológica que possa contemplar as características indicadas como imprescindíveis para assim defini-lo.

Objetivos e Hipóteses

O presente trabalho tem como objetivo geral a construção e validação de uma Escala de Empregabilidade que visa avaliar quais os fatores que estão relacionados a um resultado positivo na busca de emprego, tendo por base uma amostra de estudantes universitários de ambos os sexos.

Assim constituíram objetivos específicos da pesquisa aqui relatada:

1. Seleção e construção dos itens da Escala;
2. Realização da análise fatorial dos itens da Escala;
3. Avaliação do índice de fidedignidade da Escala pelo coeficiente Alfa de Cronbach;
4. Realização da correlação item-fator e item-total;
5. Realização da análise de itens, verificando a permanência, alteração e exclusão de cada um deles de acordo com os resultados das análises estatísticas;
6. Comparação dos escores encontrados nos fatores da presente Escala (variáveis dependentes) e sua relação com as variáveis independentes elencadas nas hipóteses de pesquisa, tais como sexo, idade, tipo de curso (Psicologia, Engenharia e Administração) e o tipo de instituição (Pública e Particular);
7. Verificação dos fatores que estão mais associados à conquista de emprego, após nove meses da aplicação na amostra geral;
8. Verificação da validade preditiva de critério do instrumento.

Considerando que a Escala de Empregabilidade aqui proposta visa medir o desempenho dos sujeitos no tocante a questões tidas como facilitadoras da conquista de trabalho/emprego, têm-se como hipóteses de pesquisa o que segue:

H1 – a Escala de Empregabilidade proposta será fidedigna;

H2 - aqueles que apresentam maior índice de auto-eficácia de busca de emprego conseguem uma colocação mais rapidamente do que os que apresentam um nível mais baixo nesse conceito;

H3 - informações sobre o mercado de trabalho e carreira auxiliam na preparação efetiva de busca de emprego/trabalho;

H4 - as variáveis psicológicas apresentadas em seu pólo negativo (estima, extroversão, responsabilidade) serão dificultadores significativos para a conquista de emprego;

H5 - auto-avaliações positivas como confiança, extroversão e estima são um diferencial significativo na conquista de uma ocupação;

H6 - os participantes com maior responsabilidade e decisão possuem mais chance de contratação do que seus pares que não possuem tais características;

H7 - entre as variáveis biográficas, sexo, raça e nível sócio-econômico são as que mais influenciam na conquista de trabalho/emprego;

H7 a - os participantes do sexo masculino conquistam emprego antes que os do sexo feminino;

H7 b - as pessoas de cor branca conseguem trabalho/emprego mais rapidamente que os negros, amarelos, mestiços e estrangeiros;

H7 c - quanto menor o nível sócio-econômico, maior o esforço de busca de trabalho/emprego impelido pela necessidade financeira, o que ajuda na conquista;

H7 d - os jovens terão maior facilidade para conseguir trabalho/emprego do que os participantes de mais idade;

H8 – haverá diferença de desempenho entre os cursos pesquisados (Psicologia, Engenharia e Administração);

H9 - o tipo de instituição cursada (pública e particular) exerce influência no desempenho dos participantes e, por conseguinte, na conquista de uma colocação;

H10 - aqueles que investem em cursos extracurriculares empregam-se mais rapidamente.

Ainda que a análise das variáveis aqui compiladas dê margem à criação de muitas outras possibilidades de pesquisas, a Autora acredita que esses são os fatores chaves da Empregabilidade. A presente tese centrará seus esforços na construção de uma escala que contemple as hipóteses aqui elaboradas.

MÉTODO

a) Amostra

Na primeira etapa do trabalho, que se concentrou na construção da Escala, a amostra geral foi composta por 628 estudantes do último ano de diversas universidades públicas e particulares do Estado de São Paulo, divididos em três grupos, em função dos cursos que realizavam, a saber, Psicologia, Administração e Engenharias. Os cursos de Engenharia incluíram Elétrica, Mecânica, Mecatrônica, de Produção, Química e Agrícola/ Agrônômica. A idade média dos estudantes foi de 25,9 anos, variando entre 19 e 66 anos, com desvio padrão (DP) de 6,2.

As informações apresentadas a seguir referem-se, portanto, à amostra geral dos alunos que participaram da primeira etapa do trabalho.

A Tabela 1 apresenta os dados referentes à distribuição de frequência percentual da faixa etária dos participantes desta amostra por curso e no total.

Tabela 1. Distribuição dos participantes de acordo com a faixa etária.

Curso Idade	Psicologia		Administração		Engenharia		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Menos de 20 anos	-	-	1	0,6	3	1,4	4	0,6
De 21 a 25 anos	150	64,1	104	61,8	163	73,8	417	66,4
De 26 a 30 anos	40	17,1	33	19,8	34	15,4	104	17,0
De 31 a 35 anos	17	7,3	15	9,0	12	5,5	44	7,0
De 36 a 40 anos	12	5,2	5	3,0	5	2,4	22	3,5
De 41 a 45 anos	6	2,5	7	4,2	2	1,0	15	2,4
De 46 a 50 anos	4	1,8	3	1,7	2	1,0	9	1,4
51 anos ou mais	5	2,0	-	-	-	-	5	0,8
Não informaram	-	-	-	-	-	-	5	0,8
Total	234	100,0	168	100,0	221	100,0	628	100,0

Como pode ser observada na Tabela 1, a faixa etária predominante concentrou-se entre 21 e 25 anos, sendo que 64,1% dos alunos da Psicologia nela se encontram. No curso de Administração, o percentual foi de 61,8% e 73,8% no curso de Engenharia. Para a amostra total o resultado foi de 66,4% dos alunos compreendidos nessa faixa etária.

A Tabela 2 apresenta os dados referentes à distribuição de frequência percentual dos participantes de acordo com o sexo.

Tabela 2. Distribuição dos participantes de acordo com o sexo.

Curso	Psicologia		Administração		Engenharia		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Masculino	36	15,1	80	47,3	166	75,1	282	44,9
Feminino	202	84,9	89	52,7	55	24,9	346	55,1
Total	238	100,0	169	100,0	221	100,0	628	100,0

Na Tabela 2, observa-se que o curso de Psicologia é o que concentra o maior número de participantes do sexo feminino com 84,9%, seguido pelo curso de Administração com 52,7%. A Engenharia contou com 24,9% de mulheres e, em contrapartida, apresentou o maior número de participantes do sexo masculino com 75,1% da amostra, seguido pelo curso de Administração com 47,3% e a Psicologia com 15,1%. Do total de alunos, 55,1% são do sexo feminino e 44,9% do sexo masculino.

A Tabela 3 apresenta os dados referentes à distribuição de frequência percentual dos participantes de acordo com o curso e tipo de instituição.

Tabela 3. Distribuição dos participantes por curso e tipo de instituição.

Curso	Psicologia		Administração		Engenharia		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Instituição								
Pública	81	34,0	-	-	143	65,0	224	35,7
Particular	157	66,0	169	100,0	78	35,0	404	64,3
Total	238	100,0	169	100,0	221	100,0	628	100,0

Como se verifica na Tabela 3, os alunos do curso de Psicologia se concentram mais nas universidades particulares (66,0%) do que nas públicas (34,0%). Já no curso de Administração, os alunos são provenientes apenas das universidades particulares (100,0%) e, na Engenharia, concentram-se mais nas públicas (65,0%) do que nas particulares (35,0%). De forma geral, os alunos vindos de universidades particulares somam 64,3% e das públicas 35,7%.

A distribuição de frequência percentual de acordo com o estado civil dos participantes é apresentada na Tabela 4.

Tabela 4. Distribuição dos participantes de acordo com o estado civil.

Curso Est. Civil	Psicologia		Administração		Engenharia		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Solteiro	183	78,5	132	78,1	195	88,2	510	81,2
Casado	46	19,7	31	18,3	24	10,9	101	16,0
Separado/ Divorciado	4	1,7	5	3,0	1	0,5	10	1,6
Desquitado	-	-	1	0,6	1	0,5	2	0,4
Não informaram							5	0,8
Total	233	100,0	169	100,0	221	100,0	628	100,0

Ao analisar o estado civil dos participantes, verifica-se o predomínio da categoria solteiro em 81,2% das respostas, sendo que, entre os cursos, a maior concentração ficou na Engenharia com 88,2%, seguido pela Psicologia com 78,5% e Administração com 78,1%. O maior número de casados foi encontrado no curso de Psicologia com 19,7%, seguido pela Administração com 18,3% e a Engenharia com 10,9%. Os demais estados civis apresentaram frequência estatística menor do que as destacadas.

A Tabela 5 apresenta os dados referentes à distribuição de frequência percentual dos participantes por curso e no total referente à raça/etnia.

Tabela 5. Distribuição dos participantes de acordo com a raça/etnia.

Curso Raça/etnia	Psicologia		Administração		Engenharia		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Branco	200	89,7	150	92,0	184	86,4	534	85,0
Pardo	13	5,8	7	4,3	11	5,2	31	4,9
Mestiço	9	4,0	2	1,2	12	5,6	23	3,7
Negro	1	0,4	4	2,5	6	2,8	11	1,7
Não informaram	-	-	-	-	-	-	29	4,6
Total	223	100,0	163	100,0	213	100,0	628	100,0

Na Tabela 5, pode-se dizer que, tanto na amostra geral, quanto na distribuição por curso, houve o predomínio da raça/etnia branca, constituindo 85,0% da população amostral, que totalizou 92,0% do curso de Administração, 89,7% do curso de Psicologia e 86,4% da Engenharia.

Os dados constantes na Tabela 6 indicam se os alunos já possuíam alguma experiência profissional em sua área de formação por ocasião da pesquisa.

Tabela 6. Distribuição dos participantes quanto a possuir ou não experiência profissional na área de formação.

Curso Experiência	Psicologia		Administração		Engenharia		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Sim	122	53,2	121	72,0	158	72,0	401	64,0
Não	107	46,8	47	28,0	62	28,0	216	34,3
Não informaram							11	1,7
Total	229	100,0	168	100,0	220	100,0	628	100,0

A maior parte dos alunos já teve algum tipo de experiência profissional em suas áreas, sendo que, no curso de Psicologia, 53,2% possuem experiência na área de formação e, nos cursos de Administração e Engenharia, 72,0% dos alunos atuam ou já atuaram na área.

As Tabelas 7 e 8 apresentam os dados referentes à distribuição de frequência percentual da variável grau de instrução dos pais, e das mães distribuídos de acordo com os diferentes cursos.

Tabela 7. Distribuição dos participantes de acordo com a variável grau de instrução dos pais.

Curso Instrução/pais	Psicologia		Administração		Engenharia		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Fundamental	68	30,0	74	45,1	48	22,2	190	30,2
Médio	50	22,0	41	25,0	54	25,0	145	23,0
Superior	79	34,8	37	22,6	93	43,1	209	33,3
Pós	23	10,1	9	5,5	18	8,3	50	8,0
Outro	7	3,1	3	1,8	3	1,4	13	2,0
Não informaram	-	-	-	-	-	-	21	3,5
Total	227	100,0	164	100,0	216	100,0	628	100,0

No tocante ao grau de instrução dos pais, apresentado na Tabela 7, verifica-se que, no curso de Psicologia e Engenharia, predomina o ensino superior com 34,8% e 43,1%, respectivamente. Já no curso de Administração prevalece o ensino fundamental com 45,1%. A amostra total se divide entre ensino superior com 33,3% e ensino fundamental com 30,2%.

Tabela 8. Distribuição dos participantes de acordo com a variável grau de instrução das mães.

Curso Instrução/mães	Psicologia		Administração		Engenharia		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Fundamental	71	32,0	68	40,2	54	24,7	193	30,7
Médio	52	23,4	46	27,2	59	26,9	157	25,0
Superior	77	34,7	42	24,9	89	40,6	208	33,1
Pós	16	7,2	8	4,7	15	6,8	39	6,2
Outro	6	2,7	5	3,0	2	0,9	13	2,0
Não informaram	-	-	-	-	-	-	18	2,9
Total	222	100,0	169	100,0	219	100,0	628	100,0

Quanto ao grau de instrução das mães, o curso de Psicologia dividiu-se entre ensino superior com 34,7% de respostas e ensino fundamental com 32%. Na Administração, prevalece o ensino fundamental com 40,2% e, na Engenharia, o ensino superior com 40,6%. Na amostra total, as respostas se dividiram como na escolaridade dos pais, isto é, entre ensino superior e fundamental com 33,1% e 30,7%, respectivamente.

Quanto ao rendimento mensal médio da família, a Tabela 9 mostra os resultados em frequências percentuais.

Tabela 9. Distribuição do rendimento mensal médio familiar.

Curso Renda	Psicologia		Administração		Engenharia		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Até 5 salários	22	9,9	19	11,7	13	6,1	54	8,6
6 a 10 salários	70	31,4	54	33,3	50	23,4	174	27,7
11 a 15 salários	56	25,1	40	24,7	45	21,0	141	22,4
16 a 20 salários	30	13,5	20	12,3	42	19,6	92	14,7
21 a 30 salários	24	10,8	18	11,1	36	16,8	78	12,4
mais	21	9,4	11	6,8	28	13,1	60	9,5
Não informaram	-	-	-	-	-	-	29	4,6
Total	223	100,0	162	100,0	214	100,0	628	100,0

Quanto à renda familiar, em todos os cursos e na amostra total prevaleceu à faixa entre 6 a 10 salários mínimos (s.m.), com os valores percentuais de 31,4% na Psicologia, 33,3% na Administração e 23,4% na Engenharia, resultando em 27,7% para a amostra total. Além disso, pode-se observar que a Engenharia obteve maior variação de renda que os demais cursos analisados.

A Tabela 10 apresenta os dados referentes à distribuição de frequência percentual dos participantes de acordo com o número de pessoas com quem residem.

Tabela 10. Distribuição dos participantes de acordo com o número de pessoas com quem residem.

Curso No. pessoas	Psicologia		Administração		Engenharia		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
0	8	3,9	5	3,4	11	5,3	24	3,8
1	23	11,2	16	11,0	13	6,3	52	8,3
2	43	21,0	31	21,4	47	22,8	121	19,3
3	70	34,1	35	24,1	42	20,4	147	23,4
4	39	19,0	34	23,4	56	27,2	129	20,5
5	11	5,4	16	11,0	22	10,7	49	7,8
Mais de 5	11	5,4	8	5,7	15	7,3	34	5,4

Os dados obtidos apontam que, na Psicologia, a maior concentração fica em torno de três familiares por moradia (34,1%). O mesmo acontece no curso de Administração, embora aqui tenha havido maior variação de respostas, pois 24,1% disseram morar com três (3) pessoas, 23,4% com quatro pessoas e 21,4% com duas pessoas. Já no curso de Engenharia a resposta mais freqüente foi com quatro pessoas, apontada por 27,2%, embora esse curso também tenha demonstrado maior variação que a Psicologia. Considerando-se a amostra como um todo, verifica-se que a maior parte dos respondentes reside com até três pessoas. Como complemento, esclarece-se que 80% dos alunos residem em casa própria, 17% em casa alugada e 3% não informaram esse dado.

A distribuição da freqüência relativa quanto ao fato dos participantes receberem algum tipo de ajuda financeira para manter os estudos está apresentada a Tabela 11.

Tabela 11. Distribuição dos participantes quanto ao recebimento de auxílio financeiro.

Curso Aux. Financeiro	Psicologia		Administração		Engenharia		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Sim	147	64,5	79	47,3	131	61,0	357	56,8
Não	81	35,5	88	52,7	85	39,0	254	40,4
Não informaram							17	2,7
Total	228	100,0	167	100,0	216	100,0	628	100,0

Quando questionados sobre o recebimento de auxílio financeiro, os alunos do curso de Psicologia responderam afirmativamente em 64,5% dos casos e os alunos da Engenharia em 61%. Já na Administração, os valores para *sim* foram 47,3% e, para *não*, 52,7%, sendo o

curso mais dividido nesse quesito. Na amostra total, prevaleceu o descritor *sim* em 56,8% das respostas.

As Tabelas 12 e 13 mostram a distribuição da frequência relativa quanto à participação e o total de presença no último ano em cursos, palestras, congressos e outros eventos científicos, na área de formação.

Tabela 12. Distribuição dos cursos-extras realizados pelos alunos no último ano de formação.

Curso	Psicologia		Administração		Engenharia		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Cursos-extras								
Até 2	91	50,0	51	44,0	85	55,9	227	36,0
3 e 4	62	34,1	38	32,8	40	26,3	140	22,3
5 e 6	16	8,8	18	15,5	18	11,8	52	8,3
7 e 8	5	2,7	4	3,4	3	2,0	12	2,0
9 e 10	7	3,8	1	0,9	5	3,3	13	2,1
Mais de 11	1	0,5	4	3,6	1	0,7	6	1,0
Não informaram	-	-	-	-	-	-	178	28,3
Total	182	100,0	116	100,0	152	100,0	628	100,0

Tanto nos três cursos, como na amostra geral, prevaleceu à frequência de até dois cursos extras realizados no último ano, com valores de 50% para a Psicologia, 44% para a Administração, 55,9% para a Engenharia e 36,0% para a amostra como um todo.

Tabela 13. Distribuição média de cursos-extras realizados pelos alunos no último ano.

Curso	Psicologia	Administração	Engenharia	Total
Média	3,02	3,45	2,96	3,11
N	182	116	152	450
DP	2,10	2,91	2,25	2,38

Não houve diferença significativa em relação à quantidade de cursos realizados pelos alunos em Psicologia e Engenharia [$t(332)=0,526;p=0,469$]. O mesmo foi observado entre Administração e Engenharia [$t(266) = 1,952; p=0,164$]. Em relação às médias dos cursos de Psicologia e Administração, houve diferença significativa [$t(296) = 4,321; p=0,039$], podendo-se dizer que alunos que fazem o curso de Administração realizam mais cursos do que alunos de Psicologia.

Na Tabela 14 são descritas as frequências absolutas e relativas de respostas dos participantes que já realizaram cursos ou orientações sobre a busca de emprego.

Tabela 14. Distribuição dos respondentes quanto à participação em cursos ou orientações sobre busca de emprego.

Curso/ Busca emprego	Psicologia		Administração		Engenharia		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Sim	192	83,0	121	72,4	156	74,0	469	74,7
Não	39	17,0	46	27,6	55	26,0	140	22,3
Não informaram							19	3,0
Total	231	100,0	167	100,0	211	100,0	628	100,0

Na Tabela 14, o alunos de Psicologia foram os que mais realizaram cursos e orientações para a busca de emprego, com 83,0%. A seguir têm-se os de Engenharia, com 74,0% e os de Administração, com 72,4%. Para a amostra total, o resultado foi de 74,7% de alunos quanto a essa questão.

Para a elaboração da Escala final de Empregabilidade, esses participantes foram contatados após nove meses da aplicação da primeira versão do instrumento e solicitados a responder a algumas questões quanto ao seu atual *status* de emprego (Anexo II).

Nessa segunda etapa, os participantes totalizaram 274 sujeitos, ou seja, aproximadamente 44 % da amostra geral, sendo 40,5% (111 sujeitos) do sexo masculino e 59,5% (163 sujeitos) do sexo feminino. A faixa etária média foi de 25,73 anos, variando entre 21 e 49 (DP=5,53). Outras características dessa segunda amostra serão apresentadas no capítulo de Resultados, em paralelo à validação da Escala.

b) Instrumento

O instrumento inicial foi elaborado pela Autora a partir de um levantamento das variáveis ou fatores que definem empregabilidade e que constam na literatura consultada. O critério inicial utilizado foi o de listar aquelas que tinham maior número de citações pelos autores em suas pesquisas e/ou discussões teóricas. A Figura 5 apresenta o resultado inicial dessa compilação.

Figura 5- Compilação das variáveis ou fatores de empregabilidade mais citadas na literatura consultada.

Auto-avaliação: inclui as avaliações de auto-eficácia (crença individual sobre as habilidades de atuar com sucesso em um dado conjunto de comportamentos) e auto-estima, que pode ser definida como a avaliação que o indivíduo faz e costumeiramente mantém sobre si próprio (Bandura, 1977;1989;1997).
Questões biográficas: etnia, sexo, idade e classe sócio-econômica
Comunicação (incluindo falar em público e saber ouvir)
Solução de problemas (incluindo tomada de decisões)
Trabalho em equipe (incluindo times e grupos)
Atitude/ Iniciativa/pró-atividade/interesse/curiosidade
Gerenciamento de carreira: eficácia na elaboração/construção de metas/objetivos (envolve adquirir e avaliar informações sobre carreira, mercado e explorar diferentes tipos de trabalhos)
Aprendizagem contínua: envolve atualização, aperfeiçoamento e busca de desenvolvimento
Auto-avaliação/ Autoconhecimento: analisar interesses, preferências, forças e fraquezas, temperamento, valores e crenças, que auxiliem no planejamento de carreira e na empregabilidade.
Comportamento (adequação de): inclui comprometimento, disciplina, noção de direitos e deveres, integridade e ética.
Habilidade gerencial/ organizacional: identificar, organizar, planejar e alocar recursos como, tempo, dinheiro, recursos materiais e humanos de forma eficiente e eficaz (inclui processo de resolução de conflitos, negociação e mudança organizacional).
Habilidade na busca de trabalho: inclui encontrar informações sobre oportunidades de trabalho, além de conhecimento sobre apresentação pessoal, elaboração de currículo e preparo para a participação em entrevista e processos seletivos.
Habilidade advinda do processo educacional refere-se a leituras para aquisição de informações, aplicações matemáticas, desenvolvimento da escuta, escrita, localização de informação, aplicação das tecnologias e pesquisa, raciocínio crítico e analítico.
Flexibilidade/ adaptabilidade: capacidade de se ajustar às mudanças e agir rapidamente frente às necessidades do mercado de trabalho.
Traços de personalidade: inclui neuroticismo; extroversão; abertura a experiências; agradabilidade; responsabilidade e estabilidade emocional.
Rede de relacionamento/ <i>network</i> : engloba qualificação social, gerenciamento de imagem e reconhecimento social.

Pode-se notar que, entre os fatores ou variáveis mais citadas, verifica-se ainda uma grande abrangência de descrições, algumas delas, por exemplo, parecendo mais envolvidas com a questão educacional/formação e outras com características pessoais e biográficas.

Assim sendo, a análise dessas levou a Autora a agrupá-las. A classificação realizada resultou em cinco grades categorias que seriam:

- 1- biográficas- englobam os dados demográficos e de histórico de vida (etnia, sexo, idade e classe sócio-econômica);
- 2- educacionais e de formação- englobam a educação formal e os conhecimentos que daqui se depreende, bem como a noção de aprendizagem e desenvolvimento contínuo (Aprendizagem contínua, Habilidades advindas do processo educacional);
- 3- organizacionais- relacionadas mais diretamente à manutenção de emprego, pois envolvem os comportamentos necessários para lidar com o dia-a-dia do trabalho (adequação de comportamento, habilidade gerencial/ organizacional, solução de problemas, flexibilidade/ adaptabilidade, trabalho em equipe);
- 4- pessoais- as características individuais que diferenciariam uma pessoa de outra e parecem ser bons preditores da empregabilidade. incluem-se aqui os traços de personalidade e fatores psicológicos (atitude/iniciativa/pró-atividade/ interesse/ curiosidade, auto-valoração, comunicação, traços de personalidade).
- 5- pró-emprego- englobam as ações preparatórias e de autoconhecimento que podem aumentar as chances de conquista de uma colocação (auto-avaliação/ autoconhecimento, gerenciamento de carreira, habilidade na busca de trabalho, rede de relacionamento/*network*:).

As categorias acima parecem abranger as principais variáveis relativas à busca e manutenção da empregabilidade e alguns dos aspectos aqui descritos também foram encontrados na revisão meta-analítica de Kanfer, Wanberg e Kantrowitz (2001), especialmente os que se relacionam com aspectos pessoais e demográficos, confirmando a importância desses fatores para os estudos ligados à questão de busca de emprego.

Vale lembrar que, a presente Tese, também centrará sua atenção especialmente nas variáveis ou fatores que dizem respeito à busca de emprego e seu conseqüente êxito ou fracasso, não sendo o ponto central a questão das características de manutenção desse emprego, como aquelas de cunho organizacional, por exemplo.

Dessa forma, procurou-se construir inicialmente a Escala com base na revisão mencionada e a partir desse procedimento, foram selecionados e/ou criados cerca de 120 itens apresentados na forma afirmativa e que descrevem os comportamentos relacionados à empregabilidade nos seus diversos pontos de vista. Tais itens foram submetidos a um juiz que elegeu 88 deles como os mais pertinentes às variáveis em foco.

A construção do instrumento, como está sendo descrita, deu-se no ano de 2004, período em que a Autora esteve na Espanha realizando um intercâmbio da Universidade de São Paulo com a Universidade de Salamanca, ocasião na qual pôde contar com a supervisão de um especialista em construção de escalas, o professor Dr. Gerardo Prieto Adánez, que foi o juiz nesse processo.

O instrumento assim desenvolvido foi pela Autora denominado de Escala de Empregabilidade (Anexo I). Os dados de identificação incluem sexo, idade, graduação, cursos de aperfeiçoamento e informações familiares (grau de instrução dos pais e renda, por exemplo).

A Escala inicial foi composta por 88 itens dispostos em uma escala tipo Likert de quatro (4) pontos cujos descritores são *seguramente sim*, *creio que sim*, *creio que não* e *seguramente não*. Os participantes atribuíram seu grau de concordância ou confiança na realização das afirmativas propostas. No processo de correção, a Pesquisadora atribuiu uma nota de 0 a 3 para as respostas. Nas afirmativas 08, 40, 45, 46, 48, 58, 59, 61, 67, 69, 70, 73, 75, 78, 80, 82 que possuem escore reverso, as pontuações foram atribuídas da seguinte forma: três pontos para *seguramente não*, dois pontos para *creio que não*, um ponto para *creio que*

sim e zero pontos para *seguramente sim*. Nas outras respostas, não reversas, se atribuí a seguinte pontuação: três pontos para *seguramente sim*, dois pontos para *creio que sim*, um ponto para *creio que não* e zero pontos para *seguramente não*.

Baseando-se na literatura consultada a versão inicial da Escala propôs um total de onze (11) fatores ou variáveis, com seus descritores e respectivos itens (de um total de 88) apresentados a seguir.

1 - Planejamento de carreira: refere-se à eficácia na elaboração/ construção de metas e objetivos, o que envolve a aquisição e avaliação de informações sobre carreira e mercado, bem como a exploração de diferentes tipos de trabalhos, desenvolvendo-se estratégias adequadas para o alcance dos objetivos almejados (Lynch, 2000; Hillage & Pollard, 1998).

Esse fator ou variável conta com 5 itens e o escore máximo obtido poderá ser de 15 pontos. Os itens que a compõem são: 1,2,3,4 e 5.

Exemplos: consigo obter informações sobre mercado de trabalho na minha área de interesse; posso mudar para outra cidade para conquistar o tipo de trabalho/emprego que realmente quero.

2 - Eleição de curso: está ligada ao autoconhecimento e envolve as preferências, forças e fraquezas que influenciam ou atuam como motivadores e critérios na escolha do curso.

Esse fator ou variável conta com 4 itens e o escore máximo obtido poderá ser de 12 pontos. Os itens que a compõem são: 6, 7, 8, e 9.

Exemplos: escolhi uma carreira que combina com minhas habilidades; escolhi a carreira por influência de meus pais.

3 - Auto conceito: representa a percepção geral sobre si mesmo, ou ainda, a totalidade dos pensamentos e sentimentos que um indivíduo tem sobre si próprio e relaciona-se com a noção

de competência, geralmente com base em desempenhos passados (Rosenberg,1979 apud, Bong & Skaalvik, 2003).

Esse fator ou variável conta com 6 itens e o escore máximo obtido poderá ser de 18 pontos. Os itens que a compõem são: 10, 11, 12, 13, 14 e 15.

Exemplos: consigo avaliar com precisão minhas habilidades; tenho habilidade para atuar com êxito no curso que escolhi.

4 - Habilidade na busca de trabalho: envolve encontrar informações sobre oportunidades de trabalho e saber demonstrar suas potencialidades para os possíveis empregadores. Tal habilidade inclui desde os conhecimentos básicos de apresentação pessoal, postura, elaboração e envio de currículo ou formulação de propostas de trabalho, até o preparo para participação em entrevista e processos seletivos.

Esse fator ou variável conta com 7 itens e o escore máximo obtido poderá ser de 21 pontos. Os itens que a compõem são: 16, 17, 18, 19, 20, 21 e 22.

Exemplos: sei preparar um bom currículo ou *portifólio* de apresentação; conheço as questões típicas de entrevista de emprego.

5 - Eficácia de busca: a auto-eficácia na busca de emprego está relacionada à crença de que o indivíduo pode realizar com sucesso várias tarefas específicas que são necessárias para procura e obtenção de emprego (Kanfer & Hulin, 1985). Trata-se aqui do julgamento que o indivíduo faz sobre qualquer habilidade que possua e se relaciona com seu padrão de escolhas de atividades, seu esforço e persistência, processo de pensamento e reação emocional frente a um obstáculo (Bandura, 1977).

Esse fator ou variável conta com 13 itens e o escore máximo obtido poderá ser de 39 pontos. Os itens que a compõem são: 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34 e 35.

Exemplos: considero-me uma pessoa competente na área que escolhi; consigo demonstrar meu potencial aos outros.

6 - Network : envolve realizar eficazmente contato com amigos e conhecidos no sentido de buscar informações, indicações e/ou conselhos que ajudem na obtenção de um trabalho (Wanberg, Banas & Kanfer, 2000).

Esse fator ou variável conta com 3 itens e o escore máximo obtido poderá ser de 09 pontos. Os itens que a compõem são: 36, 37 e 38.

Exemplos: certamente receberei ajuda de pessoas com indicações de trabalho e informações; conheço pessoas que podem me proporcionar um emprego.

7 - Auto-estima: pode ser definida como a avaliação que o indivíduo faz e costumeiramente mantém sobre si próprio. Refere-se ao julgamento de valor que uma pessoa possui sobre seus méritos e expressa o grau de aprovação ou desaprovação sobre si mesmo (Coopersmith, 1967 apud Zhang, 2001; Rosenberg, 1965). Relaciona-se fortemente com a percepção da avaliação dos outros quanto ao seu desempenho, estando permeada por um processo afetivo.

Esse fator ou variável conta com 13 itens e o escore máximo obtido poderá ser de 39 pontos. Os itens que a compõem são: 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50 e 51.

Exemplos: considero-me uma pessoa simpática/agradável; existem muitas coisas em mim que mudaria se pudesse.

8 - Aprendizagem contínua: envolve as atividades de atualização pessoal e profissional como participação em cursos de aperfeiçoamento, palestras, treinamentos e congressos, e está ligada à noção de busca de desenvolvimento constante.

Esse fator ou variável conta com 4 itens e o escore máximo obtido poderá ser de 12 pontos. Os itens que a compõem são: 52, 53, 54 e 55.

Exemplos: sempre busco informações sobre cursos e especializações; sou atualizado quanto aos acontecimentos em minha área de atuação.

9 - Extroversão: tendência a ser sociável, assertivo, alegre, otimista, ativo e falante (Costa & McCrae, 1995).

Esse fator ou variável conta com 13 itens e o escore máximo obtido poderá ser de 39 pontos. Os itens que a compõem são: 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67 e 68.

Exemplos: tenho facilidade para conversar/falar; em geral, prefiro fazer as coisas sozinho.

10 - Responsabilidade: ligada à obstinação, decisão, escrupulo, confiança e pontualidade (Costa & McCrae, 1995).

Esse fator ou variável conta com 15 itens e o escore máximo obtido poderá ser de 45 pontos. Os itens que a compõem são: 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82 e 83.

Exemplos: trabalho muito para conseguir minhas metas; quando começo um projeto, quase sempre o termino.

11 - Habilidade educacional: refere-se às habilidades de leitura, aplicações numéricas, desenvolvimento da escuta, escrita, localização de informação, uso das tecnologias e recursos de pesquisa (Mallough & Kleiner, 2001).

Esse fator ou variável conta com 5 itens e o escore máximo obtido poderá ser de 15 pontos. Os itens que a compõem são: 84, 85, 86, 87 e 88.

Exemplos: tenho facilidade na comunicação escrita (ex. redigir documentos, textos, redações etc.); considero-me uma pessoa com habilidade investigativa (ex. buscas, pesquisas e levantamento de informações).

A Escala tem seus itens ordenados em forma seqüencial dentro dos fatores ou variável descritas.

O segundo instrumento utilizado foi um questionário contendo seis questões referentes à realidade ocupacional dos participantes, num período de nove meses após a primeira aplicação (Anexo II). Foram pesquisados os seguintes itens: se estavam trabalhando; se atuavam em sua área de formação; se estavam gostando da atividade; tempo e regime de trabalho. Para os participantes que ainda buscavam colocação profissional questionou-se o número de currículos enviados, o número de entrevistas realizadas, total de propostas recebidas e o grau de confiança dos mesmos na busca de emprego. Esse segundo instrumento foi composto por questões objetivas, as mais sucintas possíveis em suas formulações, para facilitar as respostas e o retorno das mesmas à Autora, em função das dificuldades em geral encontradas em pesquisas longitudinais como nesta Tese. O envio e devolução desse segundo instrumento ocorreram por e-mail.

c) Procedimento

Após a obtenção do Consentimento da Comissão de Ética, foi realizado o contato com as instituições de ensino para o agendamento de um horário com os coordenadores/diretores dos cursos, para apresentação dos objetivos da pesquisa e a obtenção da autorização para a realização da mesma. Seguiu-se a seleção dos alunos dos últimos anos dos cursos de graduação em Psicologia, Administração e Engenharia que compuseram a amostra geral. Uma vez feita à seleção, foram agendadas as aulas ou atividades à que a Autora estaria presente para contatar os alunos, apresentar os objetivos da pesquisa e obter sua participação voluntária neste estudo.

Em sala de aula ou auditório próprio das instituições de ensino, a Autora fez os esclarecimentos sobre a pesquisa para os alunos e aqueles que concordavam em participar da mesma, preenchiam inicialmente o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, seguido pela Escala de Empregabilidade. As aplicações ocorreram de maneira coletiva e o preenchimento do instrumento levou em média 30 minutos para sua total finalização (Vide Anexo I).

Na segunda etapa do trabalho, os sujeitos que participaram da amostra geral foram contatados inicialmente por meio eletrônico (*e-mail*) e solicitados a responder seis questões referentes ao seu *status* de emprego, tipo de colocação encontrada, intensidade de busca e grau de confiança na busca de emprego (Anexo II). Houve 187 retornos obtidos por esse método ou aproximadamente 30% da amostra geral, bem abaixo do desejado. Por esse motivo, optou-se pela realização de contatos telefônicos com os participantes a fim de aumentar o total da amostra. Esse processo demonstrou-se pouco efetivo considerando-se o tempo e o custo despendidos em sua realização, obtendo-se 87 retornos em 15 dias de ligações, aumentando para 274 a amostra dessa segunda etapa, num total de 44% da amostra geral.

Os dados obtidos foram tratados estatisticamente conforme as etapas descritas no item Objetivos e Hipóteses.

d) Análise dos Dados

A partir da aplicação na amostra geral, os itens da Escala foram submetidos a análises pelos princípios da estatística paramétrica (Guilford, 1950), tendo sido utilizadas as seguintes técnicas:

- a) Análise fatorial, visando à formação de categorias explicativas da Escala;
- b) Análise da consistência interna dos itens do instrumento, utilizando-se o coeficiente Alfa de Cronbach;
- c) Análise da correlação item-teste e item-fator, visando confirmar a pertinência ou exclusão de itens.
- d) Análise de frequência, porcentagem e diferença de médias para descrição e comparação de dados.

APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Inicia-se a apresentação dos resultados pela Tabela 15 e a primeira análise refere-se à distribuição das frequências absolutas e relativas e cálculos das médias e desvio padrão das escolhas de respostas quanto aos descritores “seguramente sim”, “creio que sim”, “creio que não” e “seguramente não”, feitas pelos participantes da amostra geral (628 sujeitos).

Tabela 15. Distribuição das frequências de respostas, médias e desvios dos 88 itens da Escala.

ITEM	0		1		2		3		NR**		Média	DP***
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	2	0,3	7	1,1	176	28	442	70,4	1	0,2	2,69	0,51
2	28	4,5	54	8,6	278	44,3	266	42,4	2	0,3	2,25	0,79
3	36	5,7	138	22	342	54,5	109	17,4	3	0,5	1,84	0,77
4	5	0,8	67	10,7	383	61	165	26,3	8	1,3	2,14	0,62
5	1	0,2	30	4,8	363	57,8	229	36,5	5	0,8	2,32	0,57
6	6	1,0	34	5,4	257	40,9	329	52,4	2	0,3	2,45	0,64
7	8	1,3	23	3,7	255	40,6	337	53,7	5	0,8	2,48	0,63
8 (*)	480	76,4	93	14,8	35	5,6	15	2,4	5	0,8	2,67	0,69
9	4	0,6	21	3,3	265	42,2	333	53,0	5	0,8	2,49	0,60
10	1	0,2	70	11,1	440	70,1	117	18,6	-	-	2,07	0,55
11	1	0,2	47	7,5	412	65,6	167	26,6	1	0,2	2,19	0,56
12	2	0,3	12	1,9	396	63,1	218	34,7	-	-	2,32	0,53
13	1	0,2	5	0,8	275	43,8	347	55,3	-	-	2,54	0,52
14	-	-	38	6,1	394	62,7	196	31,2	-	-	2,25	0,56
15	1	0,2	50	8,0	399	63,5	176	28,0	2	0,3	2,20	0,57
16	10	1,6	126	20,1	389	61,9	101	16,1	2	0,3	1,93	0,65
17	11	1,8	201	32,0	339	54,0	70	11,1	7	1,1	1,75	0,67
18	7	1,1	93	14,8	414	65,9	100	15,9	14	2,2	1,99	0,60
19	2	0,3	59	9,4	403	64,5	158	25,2	4	0,6	2,15	0,58
20	11	1,8	195	31,3	360	57,3	57	9,1	5	0,8	1,74	0,64
21	16	2,5	163	26,0	387	61,6	61	9,7	1	0,2	1,79	0,64
22	23	3,7	187	29,8	337	53,7	75	11,9	6	1,0	1,75	0,71
23	5	0,8	119	18,9	375	59,7	128	20,4	1	0,2	2,00	0,65
24	2	0,3	61	9,7	352	56,1	212	33,8	1	0,2	2,23	0,63
25	3	0,5	53	8,4	411	65,4	157	25,0	4	0,6	2,16	0,58
26	2	0,3	50	8,0	435	69,3	140	22,3	1	0,2	2,14	0,55
27	1	0,8	21	3,3	358	57,0	245	39,0	3	0,5	2,36	0,55
28	-	-	27	4,3	387	61,6	210	33,4	4	0,6	2,29	0,54
29	1	0,2	35	5,6	387	61,6	201	32,0	4	0,6	2,26	0,56
30	9	1,4	140	22,3	356	56,7	122	19,4	1	0,2	1,94	0,69
31	5	0,8	76	12,1	414	65,9	131	20,9	2	0,3	2,07	0,60
32	7	1,1	100	15,9	381	60,7	138	22,0	2	0,3	2,04	0,65
33	11	1,8	115	18,3	388	61,8	109	17,4	5	0,8	1,96	0,65
34	3	0,5	67	10,7	409	65,1	145	23,1	4	0,6	2,12	0,59
35	3	0,5	40	6,4	316	50,3	261	41,6	8	1,3	2,35	0,62
36	54	8,6	194	30,9	256	40,8	121	19,3	3	0,5	1,71	0,88
37	99	15,8	234	37,3	197	31,4	93	14,8	5	0,8	1,46	0,93
38	44	7,0	143	22,8	322	51,3	112	17,8	7	1,1	1,81	0,81

ITEM	0		1		2		3		N R*		Média	DP**
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
39	8	1,3	79	12,6	307	48,9	227	36,1	7	1,1	2,21	0,71
40(*)	80	12,7	196	31,2	283	45,1	65	10,4	4	0,6	1,47	0,85
41	3	0,5	19	3,0	373	59,4	231	36,8	2	0,3	2,33	0,56
42	1	0,2	10	1,6	263	41,9	352	56,1	2	0,3	2,54	0,54
43	3	0,5	37	5,9	294	46,8	292	46,5	2	0,3	2,40	0,62
44	14	2,2	48	7,6	359	57,2	202	32,2	5	0,8	2,20	0,67
45(*)	153	24,4	300	47,8	135	21,5	34	5,4	6	1,0	1,92	0,82
46(*)	170	27,1	285	45,4	141	22,5	29	4,6	3	0,5	1,95	0,83
47	32	5,1	126	20,1	263	41,9	200	31,8	7	1,1	2,02	0,86
48(*)	36	5,7	219	34,9	252	40,1	114	18,2	7	1,1	1,29	0,83
49	2	0,3	14	2,2	349	55,6	256	40,8	7	1,1	2,38	0,55
50	3	0,5	16	2,5	364	58,0	240	38,2	5	0,8	2,35	0,56
51	2	0,3	55	8,8	401	63,9	165	26,3	5	0,8	2,17	0,58
52	6	1,0	61	9,7	353	56,2	206	32,8	2	0,3	2,21	0,65
53	12	1,9	103	16,4	299	47,6	211	33,6	3	0,5	2,13	0,75
54	10	1,6	104	16,6	366	58,3	144	22,9	4	0,6	2,03	0,68
55	21	3,3	111	17,7	267	42,5	226	36,0	3	0,5	2,12	0,81
56	4	0,6	79	12,6	308	49,0	232	36,9	5	0,8	2,23	0,69
57	11	1,8	142	22,6	294	46,8	178	28,3	3	0,5	2,02	0,76
58(*)	55	8,8	240	38,2	261	41,6	63	10,0	9	1,4	1,46	0,79
59(*)	90	14,3	286	45,5	185	29,5	62	9,9	5	0,8	1,65	0,85
60	31	4,9	189	30,1	285	45,4	113	18,0	10	1,6	1,78	0,80
61(*)	56	8,9	290	46,2	229	36,5	47	7,5	6	1,0	1,57	0,76
62	9	1,4	87	13,9	399	63,5	129	20,5	4	0,6	2,04	0,63
63	14	2,2	101	16,1	290	46,2	215	34,2	8	1,3	2,14	0,76
64	33	5,3	231	36,8	250	39,8	105	16,7	9	1,4	1,69	0,81
65	6	1,0	57	9,1	321	51,1	235	37,4	9	1,4	2,27	0,66
66	50	8,0	326	51,9	185	29,5	55	8,8	12	1,9	1,40	0,76
67(*)	60	9,6	337	53,7	181	28,8	41	6,5	9	1,4	1,67	0,74
68	5	0,8	79	12,6	320	51,0	216	34,4	8	1,3	2,20	0,68
69(*)	58	9,2	242	38,5	246	39,2	73	11,6	9	1,4	1,46	0,82
70(*)	152	24,2	318	50,6	121	19,3	29	4,6	8	1,3	1,96	0,79
71	24	3,8	135	21,5	308	49,0	153	24,4	8	1,3	1,95	0,79
72	11	1,8	88	14,0	332	52,9	184	29,3	13	2,1	2,12	0,71
73(*)	139	22,1	299	47,6	141	22,5	42	6,7	7	1,1	1,86	0,84
74	16	2,5	78	12,4	341	54,3	182	29,0	11	1,8	2,12	0,72
75(*)	61	9,7	254	40,4	236	37,6	67	10,7	10	1,6	1,50	0,82
76	5	0,8	51	8,1	295	47,0	268	42,7	9	1,4	2,33	0,66
77	10	1,6	26	4,1	190	30,3	395	62,9	7	1,1	2,56	0,65
78(*)	199	31,7	246	39,2	126	20,1	46	7,3	11	1,8	1,97	0,91
79	16	2,5	43	6,8	291	46,3	266	42,4	12	1,9	2,31	0,71
80(*)	52	8,3	298	47,5	203	32,3	65	10,4	10	1,6	1,55	0,79
81	6	1,0	31	4,9	288	45,9	292	46,5	11	1,8	2,40	0,63
82(*)	91	14,5	314	50,0	157	25,0	56	8,9	10	1,6	1,71	0,83
83	31	4,9	89	14,2	200	31,8	297	47,3	11	1,8	2,24	0,88
84	23	3,7	111	17,7	299	47,6	184	29,3	11	1,8	2,04	0,79
85	11	1,8	82	13,1	335	53,3	190	30,3	10	1,6	2,14	0,70
86	36	5,7	113	18,0	273	43,5	197	31,4	9	1,4	2,02	0,86
87	3	0,5	25	4,0	355	56,5	239	38,1	6	1,0	2,33	0,58
88	10	1,6	54	8,6	293	46,7	265	42,2	6	1,0	2,31	0,70

Legenda: 0= seguramente não; 1= creio que não; 2= creio que sim; 3= seguramente sim;

(*) itens com escore reverso; NR** = não responderam; DP*** = Desvio padrão.

A maior concentração ocorreu no descritor 2, ou seja, *creio que sim*. Verifica-se assim, que os participantes demonstraram uma tendência a responder positivamente a maior parte das afirmativas, indicando a priori que os mesmos se sentem capazes de realizar as ações de empregabilidade propostas.

Todavia, vale considerar que a Escala solicitava ao participante que emitisse seu grau de confiança ou concordância nas afirmativas. Essa característica a classifica como, instrumento de auto-descrição ou relato, o que, segundo Cronbach (1996), está sujeito a algumas limitações, como a interpretação que o respondente faz da pergunta, a tendência de respostas, ou ainda, a opção por respostas socialmente desejáveis. Essa ressalva é importante considerando ser a Escala uma proposta de instrumento de avaliação psicológica, merecendo cuidado quer nas interpretações dos resultados nesta tese, quer por parte de outros pesquisadores que a utilizem.

A segunda análise dos resultados aqui apresentada partiu da efetuação das provas Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e do teste de esfericidade de Bartlett para confirmar a possibilidade de uso da análise fatorial como técnica estatística pertinente ao entendimento dos dados da presente Escala.

A medida de adequação da amostra por Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) foi de 0,87, valor esse considerado como adequado, o que significa dizer que os dados possuem boa adequação à análise fatorial (Pereira, 2001). O teste de esfericidade de Bartlett obteve um nível de significância de 0,000, demonstrando que há correlação entre os fatores.

A extração dos fatores foi realizada pela análise de componentes principais e o método de rotação utilizado foi o Oblimin com padronização por Kaiser.

A Figura 6 apresenta o gráfico de sedimentação resultante da análise fatorial.

continuação ITENS	Fatores										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
77		0,474									
76		0,474									
83		0,467									
74		0,455									
73		0,438									
79		0,352									
66			-0,640								
60			-0,586								
62			-0,558								
57			-0,534								
64			-0,499								
56			-0,465								
61			-0,436					0,325			
68		0,342	-0,430								
58			-0,337								
22				0,693							
20				0,664							
21				0,623							
18				0,614							
16				0,536							
17				0,515							
25				0,425	0,319						
23				0,422							
32				0,416							
50					0,705						
49					0,613						
65					0,586						
44					0,494						
35					0,449						
42					0,398		0,312				
63					0,375						
43					0,355						
47					0,325						
34					0,288						
69					-0,275						
6						-0,789					
9						-0,723					
7						-0,718					
5						-0,274					
3						-0,270					
53							0,647				
54							0,598				
55							0,528				
52							0,340				
19							0,284				
4							0,269				
40								0,558			
46								0,549			
48								0,503			
67								0,479			
78								0,479			
45								0,423			
70								0,389			
82								0,377			
8								0,313			
75								0,310			
59								0,287			
36									0,788		

continuação ITENS	Fatores										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
37									0,741		
38									0,689		
1									0,288		
39									0,281		
11										0,689	
10										0,673	
14										0,559	
15										0,454	
13										0,410	
41										0,345	
12										0,338	
31										0,282	
33										0,197	
86											0,615
87											0,611
88											0,596
85											0,540
84											0,536
<i>Alfa de Cronbach</i>	0,74	0,74	0,70	0,83	0,70	0,68	0,70	0,68	0,65	0,76	0,65

Na Tabela 16 é possível observar a distribuição dos itens determinando-se a extração de 11 fatores. O objetivo desse procedimento foi o de verificar como os dados estariam distribuídos. Pode-se constatar que apenas 3 fatores se agruparam como previsto na literatura consultada, a saber, o fator 2 (itens referentes à responsabilidade), o fator 3 (itens ligados à extroversão) e o fator 11 (itens referentes às habilidades educacionais). Todos os demais fatores, ainda que com a prevalência de alguma variável, resultaram na mescla dos itens que se agruparam de modo diferente do esperado teoricamente. Esse resultado levou a Autora a proceder à análise dos 4 fatores, como sugerido pelo Gráfico de Sedimentação (Tabela 17).

Tabela 17. Matriz dos 4 Fatores, Carga fatorial e a sua Precisão.

ITENS	FATORES			
	1	2	3	4
20	0,716			
21	0,689			
22	0,629			
17	0,625			
16	0,587			
18	0,558			
19	0,538			
32	0,535			
4	0,526			
23	0,481			
15	0,465			
24	0,465			
10	0,427			
54	0,419			

continuação ITENS	FATORES			
	1	2	3	4
30	0,417			
5	0,416			
25	0,413		0,346	
11	0,398			
31	0,380		0,329	
33	0,360			
27	0,356			
29	0,349			
3	0,344			
28	0,332		0,322	
53	0,312			
84	0,275			
13	0,274			
12	0,273			
88	0,257			
14	0,230			
1	0,226			
78		0,516		
67		0,496		
37		-0,491		
45		0,480		
48		0,475		
70		0,468		
73		0,440		
61		0,407	0,372	
46		0,403		
58		0,397		-0,317
38		-0,394		
82		0,387		
40		0,369		
36	0,301	-0,368		
59		0,306		
75		0,293		
79		0,255		
8		0,250		
65			0,596	
44			0,564	
50			0,541	
43			0,535	
57			0,532	
68			0,529	
42			0,523	
56			0,514	
62			0,492	
19			0,482	
66			0,481	-0,399
60			0,468	
63			0,465	
35			0,462	
41			0,381	
47			0,378	
51	0,301		0,356	
26	0,306		0,337	
39			0,325	
52			0,291	
34			0,289	
86			0,263	
87			0,259	

continuação ITENS	FATORES			
	1	2	3	4
69			-0,232	
76				0,504
6				0,452
81				0,442
9				0,416
80		0,310		0,413
71				0,384
7				0,371
77		0,334		0,367
72				0,361
83				0,346
74				0,339
85				0,295
55				0,219
64				-0,198
2				0,143
<i>Alfa de Cronbach</i>	0,90	0,65	0,85	0,71

As análises estatísticas descritas (Tabelas 16 e 17) mostraram a falta de correspondência exclusiva dos itens em cada variável ou fator a que estavam integrados teoricamente. Os resultados revelaram outra configuração, isto é, houve uma mescla dos itens que deveriam pertencer a uma mesma variável.

Por não haver a ordenação estatística (variável-item) normalmente esperada na literatura consultada, tanto no modelo de 11 fatores, como no de 4 fatores, partiu-se então para a definição do modelo que seria mais pertinente estatisticamente para a continuidade do estudo e criação da versão final da Escala de Empregabilidade.

A Tabela 18 apresenta as correlações (Prova de correlação de Pearson) dos valores obtidos na análise fatorial dos modelos de 11 e 4 fatores para tal verificação.

Tabela 18. Correlações obtidas entre os resultados do modelo de 11 e os de 4 fatores provenientes da análise fatorial. Obs.: todas as correlações são significantes ao nível de 0,01.

	Fator 1	Fator 2	Fator 3	Fator 4
Fator 1	0,753	0,259	0,668	0,458
Fator 2	0,365	0,538	0,494	0,873
Fator 3	0,368	0,433	0,722	0,412
Fator 4	0,866	0,242	0,469	0,328
Fator 5	0,538	0,432	0,879	0,486
Fator 6	0,499	0,218	0,341	0,542
Fator 7	0,706	0,239	0,508	0,473
Fator 8	0,137	0,893	0,306	0,361
Fator 9	0,437	0,301	0,429	0,193
Fator 10	0,791	0,225	0,569	0,393
Fator 11	0,501	0,273	0,533	0,491

Todas as correlações existentes entre a matriz fatorial de 11 e a matriz de 4 fatores, foram significantes ao nível de 0,01. Os 11 fatores foram compreendidos satisfatoriamente na matriz de 4 fatores, ou seja, os resultados parecem se adequar nesse modelo reduzido, que será utilizado a partir de agora para as análises estatísticas descritas.

Partindo-se então do modelo reduzido, procedeu-se à análise da carga fatorial dos itens, já que esse é um meio de se interpretar o papel de cada um deles na definição de um fator. A medida visa também auxiliar na redução de dados, eliminando-se aqueles que se mostraram pouco contributivos para a Escala de Empregabilidade (Hair, Anderson, Tatham, & Black, 2005). Adotaram-se os três critérios seguintes para a depuração do instrumento:

1. exclusão de todos os itens com carga fatorial abaixo de 0,30, por serem considerados pouco representativos do conceito (Bunchaft & Kellner, 1999; Levin, 1987; Prieto & Muniz, 2000). Enquadraram-se os itens 01, 02, 08, 12, 13, 14, 34, 52, 55, 64, 69, 75, 79, 84, 85, 86, 87 e 88;

2. exclusão de todos os itens com carga fatorial acima de 0,30 em mais de um fator, por serem considerados itens com baixo poder de discriminação. Enquadraram-se os itens 25, 26, 28, 31, 36, 51, 58, 61, 66, 77 e 80;

3. verificação da correlação de cada item com seu fator e com o teste no total, e eliminação de todos aqueles que se correlacionaram mais com outro fator/variável do que com o seu próprio. Enquadraram-se os itens 37 e 38.

Esses procedimentos levaram a exclusão de um total de 31 dos 88 itens iniciais, resultando em uma versão reduzida finalmente denominada Escala de Empregabilidade composta por 57 itens (Anexo III).

As Tabelas a seguir informam a distribuição dos itens nessa nova versão, contendo as suas cargas fatoriais e as porcentagens de variância por fator. Em relação à fidedignidade da Escala são apresentados os valores do coeficiente Alfa de Cronbach, correlação item-total (r -

total) e do item com a variável ou fator (r-fator). Para os 57 itens da Escala de Empregabilidade em seu total, o valor de Alfa foi de 0,91, o que é considerado pela literatura uma correlação muito alta, pois como afirma Muniz (1998), um coeficiente de correlação aceitável é igual ou maior que 0,70 pelo alfa de Cronbach e acima de 0,80 já se pode dizer que o instrumento apresenta boa precisão ou fidedignidade.

A Tabela 19 apresenta os resultados referentes ao Fator 1 denominado Eficácia de Busca. Tal fator concentrou o maior número de itens em um total de 22, o que resultou no escore máximo de 66 pontos e explicou a maior porcentagem da variância com valor de 16,25%, sendo também o de maior índice de fidedignidade dos 4 fatores propostos (0,88).

Tabela 19. Matriz Fatorial do Fator 1- Eficácia de Busca.

Item	Descrição	carga fatorial	r-fator	r-total
20	Sei utilizar técnicas de busca de emprego adequadamente	0,72	0,62	0,56
21	Sei quais são os melhores caminhos para procurar um trabalho/emprego	0,69	0,63	0,57
22	Conheço as questões típicas de entrevista de emprego	0,63	0,55	0,46
17	Sei elaborar uma proposta de prestação de serviços	0,62	0,56	0,49
16	Sei preparar um bom currículo ou <i>portifólio</i> de apresentação	0,59	0,56	0,49
18	Posso manejar satisfatoriamente um processo de entrevista	0,56	0,53	0,46
19	Posso identificar empregadores, empresas, instituições etc., relevantes para minha área de atuação	0,54	0,55	0,51
32	Sinto-me preparado para participar de entrevistas e avaliações de trabalho	0,53	0,61	0,54
4	Sei quais são as oportunidades de trabalho na minha área de formação	0,53	0,48	0,42
23	Tenho certeza sobre minha habilidade de obter o trabalho/emprego que eu quero	0,48	0,60	0,55
15	Posso listar as qualificações que possuo e utilizá-las para conquistar trabalho/emprego	0,46	0,53	0,47
24	Sinto-me capacitado para buscar um trabalho/emprego	0,46	0,59	0,54
10	Consigo avaliar com precisão minhas habilidades	0,43	0,44	0,38
54	Sou atualizado quanto aos acontecimentos em minha área de atuação	0,42	0,55	0,48
30	Acredito que tenho um bom currículo profissional	0,42	0,55	0,48
5	Consigo obter informações sobre mercado de trabalho na minha área de interesse	0,42	0,46	0,42
11	Consigo reconhecer minhas capacidades e limites	0,40	0,44	0,38
33	Sou capaz de controlar o nervosismo e ansiedade em situações de pressão	0,36	0,51	0,43
27	Considero-me uma pessoa competente na área que escolhi	0,36	0,53	0,48
29	Sei o que é necessário para trabalhar eficientemente	0,35	0,51	0,47
3	Consigo planejar minhas metas profissionais para os próximos cinco anos	0,34	0,45	0,37
53	Sempre busco informações sobre cursos e especializações	0,31	0,50	0,43
Alfa de Cronbach				0,88
% da Variância				16,25

Os itens que compõem o Fator 1 (Eficácia de Busca) estão voltados às ações que podem ser consideradas como preparatórias para a busca de emprego e, na seqüência, à noção de que haverá êxito na tarefa, denotando o senso de auto-eficácia de busca da colocação profissional. Esse Fator 1 diz respeito aos sentimentos positivos voltados à capacidade de realização das atividades necessárias à conquista profissional. Envolve ainda os comportamentos que podem ser classificados como pró-emprego, ou seja, saber realizar os contatos, entrevistas e atualizações quanto ao mercado de trabalho que se pretende seguir.

A Tabela 20 apresenta os resultados da matriz fatorial referente ao Fator 2. Reuniu um total de 10 itens que podem somar até 30 pontos e explicou 4,60 % da variância da Escala. O índice de fidedignidade resultou em 0,71. Tal Fator está sendo denominado de Dificuldades de Busca.

Tabela 20. Matriz Fatorial do Fator 2 - Dificuldades de Busca.

Item	Descrição	carga fatorial	r-fator	r-total
78	Não me sinto impulsionado a conseguir êxito	0,52	0,60	0,44
67	Não me parece fácil assumir o controle de uma situação	0,50	0,55	0,43
45	No geral, eu não espero ser muito bom na busca de um emprego/trabalho	0,48	0,55	0,41
48	Existem muitas coisas em mim que mudaria se pudesse	0,47	0,47	0,34
70	Não me irrita com nada, sou um pouco pacato	0,47	0,44	0,29
73	Perco muito tempo até que comece a trabalhar	0,44	0,51	0,36
46	Eu tenho dúvidas sobre minhas competências	0,40	0,55	0,44
82	Quando um projeto se torna muito difícil, me sinto inclinado a começar um novo	0,39	0,50	0,34
40	Alguns momentos, penso que não sou tão bom como os demais	0,37	0,53	0,37
59	Em geral, prefiro fazer as coisas sozinho	0,31	0,43	0,28
Alfa de Cronbach				0,71
% da Variância				4,60

Ao analisar o Fator 2 (Dificuldade de Busca) a primeira observação a ser feita é que esse reuniu todos os itens da versão reduzida que apresentavam escores reversos na Escala. Assim sendo, o sujeito que respondesse com o descritor *seguramente sim* a qualquer um desses itens obteria 0 pontos e não 3 pontos, como é padrão nos demais fatores. Isso ocorre porque todos os itens acima possuem conotação negativa para a conquista de emprego. A

reversão estabelecida aqui visa manter uma coerência com o instrumento no total, na qual a alta pontuação nos itens indicaria maior facilidade de Empregabilidade. Portanto, os itens do Fator 2 estão adaptados ao raciocínio de que quanto maior a pontuação obtida, menor é a Dificuldade de Busca. Os itens aqui agrupados têm uma correspondência às variáveis Responsabilidade, Extroversão e Auto-estima, em suas formas negativas.

A Tabela 21 corresponde aos resultados relativos ao Fator 3 denominado Otimismo. Observa-se um total de 16 itens que somaram até 48 pontos na Escala e foram responsáveis por 3,34 % da variância total. O índice de fidedignidade resultou em 0,84.

Tabela 21. Matriz Fatorial do Fator 3 - Otimismo.

Item	Descrição	carga fatorial	r-fator	r-total
65	Sou uma pessoa alegre e animada	0,60	0,54	0,51
44	Em geral, eu consigo causar uma boa impressão nas pessoas	0,56	0,56	0,54
50	Considero-me uma pessoa simpática/agradável	0,54	0,48	0,45
43	Eu tenho uma atitude positiva quanto a mim mesmo	0,53	0,63	0,58
57	Sou dominante enérgico e defendo minhas opiniões	0,53	0,52	0,46
68	Sou uma pessoa muito ativa	0,53	0,57	0,52
42	Eu sinto que sou uma pessoa de valor	0,52	0,60	0,55
56	Tenho facilidade para conversar/falar	0,51	0,56	0,51
62	Com frequência, os outros contam comigo para tomar decisões	0,49	0,49	0,44
49	Sou uma pessoa querida entre aqueles que me conhecem	0,48	0,46	0,42
60	Muitas vezes tenho sido um líder nos grupos que estive	0,47	0,51	0,44
63	Parece-me fácil sorrir e ser aberto a desconhecidos	0,46	0,41	0,35
35	Sou confiante e conseguirei ter o sucesso que mereço na vida	0,46	0,53	0,47
41	Eu sinto que tenho um bom número de qualidades	0,38	0,49	0,43
47	Como eu me sinto é mais importante do que a opinião dos outros sobre mim	0,38	0,35	0,26
39	No geral, eu estou satisfeito comigo mesmo	0,32	0,48	0,41
Alfa de Cronbach				0,84
% da Variância				3,34

A composição do Fator 3 (Otimismo) revela que o agrupamento desses itens relaciona-se especialmente com as variáveis Extroversão e Auto-estima positiva. Os itens aqui agrupados envolvem a aceitação de si mesmo e a exposição ao grupo por meio da fala e dos aspectos ligados à liderança e ao otimismo. Esse Fator compreende também a noção de autoconfiança.

O Fator 4, denominado de Responsabilidade e Decisão, apresentado na Tabela 22, agrupou um total de 09 itens que podem resultar em até 27 pontos na Escala e explicou 2,86 % da variância total. O índice de fidedignidade foi de 0,72.

Tabela 22. Matriz Fatorial do Fator 4 - Responsabilidade e Decisão.

Item	Descrição	carga fatorial	r-fator	r-total
76	Trabalho muito para conseguir minhas metas	0,50	0,62	0,48
6	Escolhi uma carreira que combina com meu estilo de vida	0,45	0,52	0,44
81	Esforço-me para conseguir aquilo para o qual estou capacitado	0,44	0,56	0,42
9	Escolhi uma carreira que combina com meus interesses	0,42	0,50	0,42
71	Sou bastante bom em organizar-me para terminar as coisas a tempo	0,38	0,57	0,44
7	Escolhi uma carreira que combina com minhas habilidades	0,37	0,53	0,45
72	Tenho uns objetivos claros e me esforço para alcançá-los de forma ordenada	0,36	0,60	0,21
83	Teria que estar realmente doente para perder um dia de trabalho	0,35	0,56	0,48
74	Penso muito bem nas coisas antes de tomar uma decisão	0,34	0,40	0,44
Alfa de Cronbach				0,72
% da Variância				2,86

O Fator 4 (Responsabilidade e Decisão) reuniu especialmente os itens referentes às variáveis Responsabilidade e Eleição de curso. A primeira compreende aspectos ligados à obstinação, decisão, escrupulo, confiança e pontualidade, como definidos por Costa e McCrae (1995). A segunda está ligada ao autoconhecimento, característica que ajuda na escolha de carreira. Esse Fator contempla as questões ligadas à noção de compromisso e decisão.

Na Escala de Empregabilidade, assim finalmente definida, a média dos 628 participantes ficou em 117 pontos, sendo o mínimo de pontos 35 e o máximo 168. A pontuação máxima possível é de 171 pontos.

Os resultados apresentados contemplam cinco dos objetivos específicos anteriormente elencados: seleção e construção dos itens da Escala; realização da análise fatorial dos itens da Escala; avaliação do índice de fidedignidade da Escala pelo coeficiente Alfa de Cronbach; realização da correlação item fator e item-total; realização da análise de itens.

Essas etapas se incluem naquelas descritas na introdução por Prieto (1999) para a construção de um instrumento de avaliação psicológica, um dos objetivos gerais desta Tese e que está aqui cumprido. A prática desenvolvida nessa tarefa, até agora já é valiosa para promover o enriquecimento do aprendizado da área de Avaliação Psicológica.

Para atingir o objetivo geral da validação da Escala de Empregabilidade, apresenta-se na seqüência a comparação dos escores encontrados nos 4 fatores e sua relação com o gênero, idade, tipo de curso (Psicologia, Administração e Engenharia) e o tipo de instituição (particular ou pública).

A Tabela 23 mostra as médias (M) e desvios-padrão (DP) das respostas dos 628 participantes por sexo e tipo de curso com relação aos resultados obtidos em cada Fator e no total.

Tabela 23. Distribuição dos resultados das médias (M) e desvios-padrão (DP) dos 628 participantes por sexo e tipo de curso, por Fator e no total.

	Gênero				Curso de formação					
	Feminino		Masculino		Psicologia		Administração		Engenharias	
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP
Fator 1	43,81	7,45	45,43	7,66	42,64	7,77	45,55	7,27	45,81	7,67
Fator 2	17,32	4,37	17,14	4,70	17,06	4,12	17,09	4,57	17,56	4,88
Fator 3	34,70	5,94	35,67	6,03	33,25	6,05	36,57	6,04	36,08	5,37
Fator 4	20,36	3,70	20,25	3,87	19,75	3,77	20,85	3,91	20,51	3,62
Total	116,21	16,30	118,52	16,34	112,71	16,58	120,08	16,10	119,96	15,22

No que tange ao valor Total da Escala, o resultado da análise de diferenças de médias não foi significativo entre os sexos [$t(628) = 1,763$; $p=0,078$]. Entretanto, a comparação entre o desempenho dos 628 participantes e a variável por Fator apresentou significativa diferença entre as médias no Fator 1 [$t(628) = 2,687$; $p= 0,007$] que corresponde à Eficácia de Busca e no Fator 3 [$t(628) = 2,019$; $p= 0,044$] Otimismo, sendo possível notar nesses itens que a pontuação obtida pelos homens superou a das mulheres.

Na literatura, esses resultados podem ser associados com os do estudo de Kulik (2000) que, ao tratar da intensidade de busca entre homens e mulheres, constatou que os primeiros

despendiam maior tempo nessa procura, especialmente por perceberem mais negativamente o *status* de desempregado, levando-os a um maior esforço na tarefa.

De forma equivalente, os participantes do sexo masculino (Tabela 23) tiveram pontuação mais elevada, permitindo a mesma compreensão, pois na nossa cultura o estar empregado é muito mais exigido socialmente para os homens, embora também esperado para as mulheres. Ainda assim, análises mais conclusivas só poderão ser feitas quando comparados os dados com os participantes da segunda etapa da pesquisa, para saber se há uma real diferença entre os sexos e a conquista de emprego.

Quanto à comparação das médias dos 628 participantes e o tipo de curso houve diferença significativa em relação aos respondentes do curso de Psicologia, Administração e Engenharias $\{F(625, 2) = 15,422; p=0,000\}$.

Os alunos do curso de Administração tiveram pontuação maior que os alunos de Engenharia e Psicologia, sendo esse último o curso com menor pontuação na Escala.

O resultado obtido pelos participantes do curso de Psicologia pode estar associado com o fato de apresentarem, em média, menor tempo de experiência profissional (32,38 meses), quando comparados com Engenharia (41,23 meses) e Administração (61,97 meses).

As análises até aqui realizadas com a amostra total dos 628 participantes objetivaram apresentar uma descrição geral do desempenho dos mesmos na Escala. A partir de agora, a validade preditiva do instrumento passa a ser analisada por meio dos dados obtidos na segunda etapa deste trabalho, onde 274 participantes (dos 628) foram pesquisados quanto ao seu *status* de emprego e resultados obtidos na Escala Final. Para tanto, o primeiro procedimento necessário foi analisar a situação laboral dos respondentes e dividi-los em 2 subgrupos, de acordo com o critério de Êxito (Ê) e Não-Êxito (N-Ê) na conquista profissional. Como Êxito considerou-se todos os participantes que estavam trabalhando em sua área de formação, independentemente de seu regime de trabalho (contratado, autônomo e outros.). O

grupo Não-Êxito englobou aqueles que estão sem ocupação ou atuam em áreas paralelas a de sua graduação.

Na Tabela 24 são apresentados os valores do grupo Ê e N-Ê em cada fator e no total da amostra.

Tabela 24. Distribuição das médias dos 274 participantes que obtiveram Êxito (Ê) e Não-Êxito(N-Ê) por Fator e no total.

Fatores Grupo	Fator 1		Fator 2		Fator 3		Fator 4		Total	
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP
Êxito N= 185	45,25	7,54	18,11	3,94	36,11	5,47	20,93	3,23	120,42	15,59
Não-Êxito N= 89	42,03	8,02	16,68	4,03	33,53	6,11	19,59	4,33	111,85	17,71

Como pode ser observada na Tabela 24, a divisão dessa amostra aponta que o grupo Ê apresentou melhor desempenho médio em todos os fatores da escala. O resultado do teste t de Student, utilizado para a verificação da diferença das médias obtidas entre os dois grupos, foi de $[t(272)=3,241; p=0,001]$ no Fator 1; $[t(272)=2,796; p=0,006]$ no Fator 2; $[t(272)=3,506; p=0,001]$ no Fator 3 e $[t(272)=2,591; p=0,011]$ no Fator 4.

No Total, o grupo Ê obteve uma média de 120,42 pontos (mínimo de 66 e máximo de 165) no instrumento, contra 111,85 pontos (mínimo de 65 e máximo de 154) do grupo Não-Êxito. No teste t de Student o valor foi de $[t(272)=4,072; p<0,000]$. Examinando a significância do teste, pode-se dizer que a diferença entre as médias é de 8,56, o que leva a rejeitar H_0 , por ser essa uma diferença grande para ser atribuída ao acaso, indicando que os indivíduos do grupo Ê pontuaram mais alto em todos os fatores da Escala e no Total. Esse dado dá indícios de que o instrumento pode ser um bom preditor da empregabilidade, já que conseguiu discriminar satisfatoriamente os sujeitos com êxito dos que não obtiveram êxito profissional.

No tocante ao sexo daqueles que conseguiram uma colocação profissional, diferentemente do que aparentou a amostra total dos 628 respondentes descrita anteriormente, não houve diferença significativa entre o desempenho de homens e mulheres $[t(183)=1,115;$

$p=0,266$]. Eles obtiveram pontuações semelhantes nos 4 Fatores e na Escala Total (média masculina=122,17 e feminina=119,47). Portanto, no presente trabalho não foi encontrado diferença de desempenho entre os sexos que sejam estatisticamente suficientes para afirmar a relação entre gênero e empregabilidade, contrariando uma das hipóteses levantadas.

Entre as variáveis biográficas, raça/etnia e nível sócio-econômico não influenciam na conquista de emprego, pois os resultados não apresentaram diferenças estatísticas significantes. A ANOVA, análise multivariada que possibilita investigar se as médias obtidas pelos participantes em diferentes variáveis podem ser atribuíveis ao acaso ou não, indicou para a raça/etnia o valor de $F=0,918(p= 0,433)$ e $F=1,359(p= 0,242)$ para nível sócio-econômico, valores que, portanto, apóiam a hipótese de nulidade entre essas características e a empregabilidade aqui analisada.

Outro dado biográfico analisado foi a idade. Devido à abrangência etária da amostra, foram realizadas diversas tentativas de agrupamento dos participantes por intervalo de idade, optando-se finalmente pela distribuição dos mesmos em 4 grupos: Grupo 1 de 19 a 24 anos (115 pessoas com \hat{E} e 51 com N- \hat{E}); o Grupo 2 de 25 a 30 anos (42 pessoas com \hat{E} e 29 com N- \hat{E}); o Grupo 3 de 31 a 39 anos (19 pessoas com \hat{E} e 4 com N- \hat{E}) e o Grupo 4 acima de 40 anos (9 pessoas com \hat{E} e 5 com N- \hat{E}). Entretanto, nenhuma diferença significativa de médias foi encontrada entre os grupos 1, 2, 3 e 4 e a questão do êxito na empregabilidade [$F(181, 3)= 1,315; p=0,271$], podendo-se dizer que a idade não foi uma variável influente no desempenho dos participantes neste estudo.

Já o resultado da variável estado civil, para os respondentes do grupo \hat{E} , indica uma diferença significativa no Fator 3 ($F= 3,612; p=0,014$) entre os casados, os solteiros e os desquitados, com médias respectivas de 37,00, 36,10 e 24,00 pontos, que indica um desempenho inferior dos desquitados tanto em relação aos solteiros, quanto aos casados, no tocante ao Otimismo.

Na Tabela 25 estão os resultados dos 274 respondentes que obtiveram Ê e N-Ê de acordo com o curso de formação por Fator e no total.

Tabela 25. Distribuição das médias dos 274 participantes por curso, em cada Fator e no total.

Fator	Psicologia				Administração				Engenharias			
	Êxito		Não-êxito		Êxito		Não-êxito		Êxito		Não-êxito	
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP
1	44,70	7,73	39,61	7,75	45,64	7,93	47,84	8,07	45,70	6,99	41,71	6,48
2	18,02	3,77	17,02	3,95	17,08	4,49	16,31	4,58	19,12	3,49	16,42	3,87
3	35,27	5,29	31,35	5,85	36,52	6,27	38,47	5,47	36,94	4,92	33,46	5,02
4	20,95	3,30	19,09	3,67	21,16	3,55	21,47	4,93	20,71	2,86	19,07	4,61
Total	118,95	15,42	107,09	16,73	120,41	17,01	124,10	18,26	122,49	14,57	110,67	15,25

As médias dos participantes que obtiveram Ê foram maiores do que o grupo N-Ê nos cursos de Psicologia e Engenharia em todos os quatro Fatores e no Total. A exceção foi o curso de Administração, no qual os participantes do grupo N-Ê pontuaram acima do grupo Ê. Esse fato necessita ser mais bem investigado, já que contradiz o padrão verificado até o momento, não havendo uma justificativa aparente para os alunos de Administração com desempenho superior na Escala não conseguirem colocação profissional, a menos que esses sejam mais exigentes do que os colegas quanto ao tipo de colocação que buscam no mercado.

Com base na análise multivariada, a média obtida pelo grupo Ê no Fator 2 foi significativa entre os participantes dos cursos de Administração e Engenharia ($F=3,623$; $p=0,029$). Os da Engenharia obtiveram a maior pontuação nesse Fator, ou seja, foram os que apresentaram a menor Dificuldade de Busca Profissional.

Com relação aos participantes que não obtiveram êxito (N-Ê), foram encontradas diferenças significativas no Fator 1, Fator 3 e no Total entre os alunos de Administração, Psicologia e Engenharias. Os dados referentes à análise multivariada foram ($F=8,008$; $p=0,001$), ($F=10,855$; $p=0,000$) e ($F=6,947$; $p=0,002$), respectivamente. Os respondentes de Administração demonstraram melhor desempenho entre os três cursos analisados e os de Engenharia mostraram-se melhores que os de Psicologia na realização do instrumento.

Tal resultado se manteve igual ao obtido nos 628 respondentes da amostra total, reforçando o fato de que a preparação para a empregabilidade varia de acordo com cada curso. Uma das hipóteses aqui levantada refere-se à ênfase profissional que está sendo dada aos estudantes, sendo possível considerar que os cursos de Administração e Engenharia estariam preparando melhor seus alunos para a inserção no mercado de trabalho, com maior ênfase à conquista profissional, do que os cursos de Psicologia.

Para complementar essas informações, buscou-se analisar o tempo de experiência que o sujeito possuía na área de formação e sua relação com os resultados acima, conforme os dados apresentados na Tabela 26.

Tabela 26. Distribuição das médias dos 274 participantes por grupo (Ê e N-Ê) e por Fator.

	*Êxito				**Não-Êxito			
	Tem experiência		Não tem experiência		Tem experiência		Não tem experiência	
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP
Fator 1	46,10	7,32	42,00	6,93	45,30	7,56	39,60	7,53
Fator 2	18,31	3,86	17,32	4,38	17,38	3,66	16,18	4,33
Fator 3	36,40	5,57	34,95	5,01	36,10	5,20	31,70	6,11
Fator 4	20,87	3,10	20,97	3,69	20,66	3,70	18,66	4,68
Total	121,70	15,12	115,25	15,72	119,46	15,22	106,16	17,63

*Êxito N = 140 respondentes com experiência e 40 sem experiência.

**Não Êxito N= 39 respondentes com experiência e 48 sem experiência.

Os respondentes com alguma experiência profissional em sua área de formação tenderam a pontuar melhor na Escala do que aqueles que não possuíam experiência prévia, independentemente do fato de conseguirem colocação profissional ou não.

A diferença de médias entre aqueles que possuíam ou não experiência foi significativa para o grupo Ê no Fator 1 [$t(178)=3,163$; $p=0,002$] e no Total [$t(178)= 2,357$; $p=0,019$]. Os respondentes que apresentaram maior resultado em Eficácia de Busca e no escore Total da Escala são aqueles que já tiveram experiências profissionais anteriores. Da mesma forma, o grupo N-Ê apresentou diferença significativa entre os respondentes com e sem experiência no Fator 1 [$t(85)=3,507$; $p=0,001$], no Fator 3 [$t(85)=3,561$; $p=0,001$], no Fator 4 [$t(85)=2,170$; $p=0,033$] e no Total [$t(85)= 3,714$; $p=0,000$], entendendo-se que, mesmo para aqueles sem

colocação, o fato de possuírem alguma experiência na área de formação aumentou o desempenho na Escala.

A Tabela 27 apresenta a distribuição das médias e desvios-padrão dos respondentes quanto ao fator Ê e N-Ê e tipo de instituição (pública ou particular) cursada pelos participantes.

Tabela 27. Distribuição das médias e desvios-padrão dos respondentes quanto ao Ê e N-Ê e tipo de instituição.

	Pública				Particular			
	*Êxito		**Não-êxito		*Êxito		**Não-êxito	
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP
Fator 1	43,11	6,71	38,72	7,93	46,52	7,74	44,73	7,08
Fator 2	18,60	3,24	16,27	3,73	17,82	4,29	17,02	4,27
Fator 3	34,57	4,78	31,32	6,14	37,02	5,67	35,34	5,51
Fator 4	20,43	2,99	18,50	4,31	21,23	3,33	20,48	4,17
Total	116,73	13,69	104,82	17,44	122,61	16,28	117,59	15,91

* Grupo Êxito N= 69 respondentes na instituição pública e 116 na particular.

** Grupo Não-Êxito N= 40 respondentes na instituição pública e 49 na particular.

No que se refere ao tipo de instituição cursada verifica-se que o desempenho dos respondentes na Escala foi maior na instituição particular do que na pública, independente do tipo de grupo. O teste t de Student revelou diferença significativa entre o desempenho do grupo Ê no Fator 1 [$t(183)=-3,038$; $p=0,003$], no Fator 3 [$t(183)=-2,999$; $p=0,003$] e também para o Total [$t(183)=-2,513$; $p=0,013$]. Entende-se, portanto que as questões de Eficácia de Busca e Otimismo foram significativas para o Êxito dos alunos das instituições particulares.

No grupo N-Ê os resultados das instituições de ensino apresentou diferenças significantes [$t(87)=-3,771$; $p=0,000$] para o Fator 1, [$t(87)=-3,251$; $p=0,002$] para o Fator 3 e [$t(87)=-2,202$; $p=0,030$] para o Fator 4. Houve também diferença significativa em relação ao tipo de instituição na amostra Total [$t(87)=-3,605$; $p=0,001$].

Desse modo, diz-se que a diferença de desempenho dos respondentes das instituições públicas e privadas não pode ser atribuída ao acaso e aqueles que freqüentam escolas particulares demonstram melhor desempenho quanto à Empregabilidade do que os de escolas

públicas. Pode-se inferir que o tipo de ensino oferecido nas instituições particulares pesquisadas pode ser mais voltado para o mercado de trabalho em si.

Quanto ao fato dos respondentes terem realizado ou não cursos extracurriculares durante o último ano da graduação e sua relação com a conquista de emprego, os resultados, não apresentaram diferenças significativas entre os grupos [$t(182) = -0,391$; $p=0,696$], contrariando uma das hipóteses apresentadas. Considerando-se que na presente pesquisa, não foi investigado o tipo de curso realizado pelos participantes, estudos futuros poderão se ater a este ponto para um maior conhecimento do assunto.

Tendo em vista a complexidade do tema ora tratado e as possibilidades de análises dos materiais obtidos, pode-se dizer que a trajetória entre a proposta inicial de construção de uma Escala de Empregabilidade até a sua efetivação foi uma tarefa árdua, pois o próprio conceito de Empregabilidade tem múltiplas interfaces e conexões que dificultam uma definição objetiva e operacional direcionada à conquista de um emprego.

Trabalho ou emprego? Aqui começam os problemas conceituais, já que emprego não é mais o mesmo que trabalho, diferenciação que o trabalhador do futuro deve ter ciência. Deve saber também que os longos contratos de trabalho e a tão sonhada estabilidade de outrora não mais existe nos dias atuais do chamado mundo globalizado.

O profissional empregável se torna responsável por gerenciar sua carreira e isso inclui estar atualizado, ser dinâmico, competente e pró-ativo, ter visão de futuro, apresentar-se bem ao mercado, agregar valor ao cliente e encontrar trabalhos que o satisfaçam e o remunerem adequadamente.

O marco teórico apresentado permitiu vislumbrar uma série de características tidas como necessárias para que uma pessoa torne-se empregável. Características essas que, por vezes, o colocam mais próximo de uma divindade do que de um ser humano. Ao se considerar que os desejos e anseios do patronato estão ainda muito distantes da realidade dos

trabalhadores, seja no Brasil, país em desenvolvimento ou mesmo nos países tidos como de primeiro mundo, verifica-se um abismo entre o real e o ideal em termos de empregabilidade. Tal fato envolve questões amplas, resultantes de uma série de desencontros entre governos, empresas e trabalhadores, que somente com políticas e ações conjuntas poderão ser minimizadas.

Coerente com esses pressupostos, diversos países começaram a implantar ações visando aumentar a empregabilidade de sua população, tarefa que envolve especialmente a educação e o preparo formal dos trabalhadores para o enfretoamento desses novos tempos. Na mesma linha, o número de pesquisas e investigações sobre o assunto também aumentou e com ela o surgimento de testes e medidas que visam conhecer o potencial de empregabilidade das pessoas e suas inter-relações com o mundo do trabalho e desenvolvimento psico-social.

É nesse contexto que se enquadra a presente pesquisa, pois como destaca Almeida (1999), as evoluções do mundo do trabalho e da própria sociedade geram mudanças nos padrões de comportamento das pessoas que provavelmente ainda não estão contemplados nos testes e medidas presentes na área de avaliação, existindo a necessidade de criação de novos instrumentos que acompanhem tal evolução.

A criação da Escala de Empregabilidade enquadra-se nessa tentativa de apreender um pouco mais sobre os novos paradigmas do mundo do trabalho, por meio da eleição e mensuração de algumas variáveis tidas como relevantes nesse processo. Os resultados aqui obtidos devem ser considerados como um primeiro passo, pois possuem um caráter exploratório, como esperado em uma versão inicial de criação de um instrumento para esse fim.

DISCUSSÃO E CONCLUSÃO

A elaboração da Escala de Empregabilidade aqui apresentada baseou-se na literatura específica sobre o tema, que envolveu desde o conceito de Empregabilidade até outros pertinentes à caracterização do mercado de trabalho atual em vários países, propondo-se a condensar diversas variáveis tidas como relevantes na conquista de emprego em um único instrumento de avaliação psicológica. Tal processo contou com a criação de itens e com a eleição/utilização de outros já existentes nessa literatura consultada, que se mostravam efetivos preditores da empregabilidade em outros contextos.

Na etapa de escolha e junção desses dados em um mesmo instrumento, as características e definições iniciais não se mantiveram e os itens propostos como pertencentes a onze fatores/variáveis diferentes, claramente definidas na literatura, quando submetidos à análise fatorial não se dispuseram como esperado teoricamente. Houve a necessidade de uma segunda organização, incluindo a eliminação de itens, a fim de resultar em um modelo teórico coerente e estatisticamente válido, que contemplasse os objetivos desta Tese, conforme demonstrado no capítulo de Resultados.

A Escala de Empregabilidade finalmente proposta resultou então em 57 itens, dispostos em 4 Fatores/ variáveis denominados: Eficácia de Busca, Dificuldade de Busca, Otimismo e Responsabilidade e Decisão que apresentaram valores estatísticos suficientes para confirmar a primeira hipótese de Pesquisa: H1 – a Escala de Empregabilidade proposta será fidedigna. Considerando-se os valores do coeficiente Alfa de Cronbach de 0,88; 0,71; 0,84 e 0,72 para os quatro fatores respectivamente e Alfa de 0,91 para os 57 itens da Escala Total, é pertinente dizer que o instrumento mostrou valores estatisticamente aceitáveis para indicar sua utilização futura em pesquisas sobre Empregabilidade, com amostras idênticas ou diferentes

da aqui utilizada, a fim de ampliar os conhecimentos sobre a aplicabilidade da mesma enquanto instrumento de avaliação psicológica.

Após essas constatações concernentes à construção da Escala, outra etapa do trabalho concentrou-se no estudo de sua validade preditiva, o que ocorreu a partir da subdivisão dos participantes iniciais, contatados após 9 meses da primeira aplicação, que responderam à segunda parte da pesquisa relativa ao seu *status* de emprego. Nessa fase, os participantes foram classificados em dois grupos denominados Êxito e Não-êxito. O primeiro grupo reuniu todas as pessoas que estão atuando em sua área de formação e o segundo, aqueles que atuam em áreas diversas à formação ou estão sem colocação profissional.

Quanto à disposição dos fatores analisados, o primeiro se refere à Eficácia de Busca e engloba especialmente os itens que estão relacionados com a crença de que o indivíduo pode realizar, com sucesso, diversas tarefas que são necessárias para a procura e conquista profissional. Da mesma forma que está fortemente relacionada com as questões de habilidade de busca, ou seja, ser competente para encontrar oportunidades, preparar-se para as mesmas e oferecê-las ao mercado. Em outras palavras, o Fator 1, denominado aqui Eficácia de Busca, se refere às ações preparatórias para o enfrentamento das demandas de trabalho e especialmente à percepção/crença individual de que a pessoa é capaz de lidar satisfatoriamente com as tarefas inerentes à procura e obtenção de uma atividade profissional.

Os resultados obtidos no Fator Eficácia de Busca oferecem base para confirmação de duas hipóteses de pesquisa, ou seja, que aqueles que apresentam maior índice de auto-eficácia de busca de emprego conseguem uma colocação mais rapidamente do que os que apresentam um nível mais baixo nesse conceito e que as informações sobre o mercado de trabalho e carreira auxiliam na preparação efetiva de busca de emprego/trabalho.

Os achados da presente pesquisa estão em consonância com diversos trabalhos expostos na Introdução, como por exemplo, os estudos de Kanfer e Hulin (1985) com

profissionais da área hospitalar, que verificaram que o grupo que conseguiu emprego mostrou-se significativamente mais confiante em suas habilidades de executar os comportamentos de busca de trabalho eficazmente, quando comparado com o grupo que se manteve sem emprego. Na mesma linha, Wanberg, Kanfer e Rotundo (1999) encontraram uma relação significativa entre auto-eficácia de busca de emprego com a intensidade da busca e a conseqüente conquista profissional.

Outro estudo que pode ser destacado é o de Saks e Ashforth (1999), que analisou o efeito das diferenças individuais nos comportamentos de busca de emprego em 384 recém-graduados, constatando que a auto-eficácia foi o melhor preditor dos comportamentos de busca de emprego e sua conseqüente conquista.

Portanto, os dados aqui obtidos corroboram a teoria de auto-eficácia proposta por Bandura (1977), podendo-se dizer que quanto maior a crença que a pessoa tem em seu potencial, maior a chance do indivíduo realizar eficazmente os comportamentos necessários para a busca e obtenção de uma colocação profissional.

A Dificuldade de Busca foi o segundo Fator definido na Escala e resultou da união de todos os itens com escore reverso ligados à questão das dificuldades na busca de uma colocação. Dessa forma, as variáveis psicológicas apresentadas em seu pólo negativo (estima, extroversão, responsabilidade) mostraram-se dificultadores significativos para a conquista de emprego, quando os participantes com êxito foram comparados com os que não obtiveram êxito.

Embora essa hipótese tenha sido confirmada, vale destacar que na construção final da Escala de Empregabilidade, esse Fator resultou no de maior dificuldade na sua constituição, especialmente por contar com itens de escore reverso. Outra característica a ser destacada é a de que esse Fator teve o menor coeficiente de fidedignidade de toda escala e uma baixa correlação com as variáveis independentes aqui analisadas. Assim sendo, aponta-se a

necessidade de novos estudos e análises futuras para a verificação da pertinência da manutenção do Fator Dificuldade de Busca na composição da Escala de Empregabilidade.

O terceiro Fator proposto pode ser considerado o mais otimista da Escala, pois reúne todos os itens referentes aos aspectos positivos da Empregabilidade, especialmente a auto-estima e a extroversão. Definidos no modelo teórico, os itens desse Fator se referem ao julgamento de valor que a pessoa possui sobre seus méritos e revela o grau de aprovação sobre si mesmo (Coopersmith, 1967 apud Zhang, 2001; Rosenberg, 1965), além de demonstrar aspectos relacionados à sociabilidade, autoconfiança e poder de comunicação. Os resultados confirmam uma das hipóteses desta Tese, isto é, de que as auto-avaliações positivas como confiança, extroversão e estima seriam um diferencial significativo na conquista de uma ocupação.

Kanfer, Wanberg e Kantrowitz (2001), ao realizarem uma revisão meta-analítica de 73 estudos empíricos quanto à estrutura dos antecedentes e conseqüentes da busca de trabalho/emprego, apontaram que extroversão é uma das variáveis que mais interferem nessa conquista. Em acordo com tais achados, o estudo de Fruyt e Mervielde (1999), realizado com 612 participantes apontou que, os indivíduos que estavam empregados apresentavam maior extroversão do que os sem emprego.

Dentre as demais comparações possíveis com o Fator Otimismo, Waters e Moore (2002) analisaram um grupo de 201 sujeitos desempregados e 128 empregados, em dois momentos, demonstrando que as apreciações cognitivas positivas contribuíam para a recolocação, talvez porque aqueles que sentiam possuir maior controle sobre as situações, conseguiam buscar trabalho mais intensivamente, aumentando as chances de recolocação. Embora não tenha havido diferença significativa entre a auto-estima nos grupos com e sem emprego, os próprios autores afirmaram que esse resultado contrariava os estudos anteriores

como os de Winefield e Tiggemann (1985) e Caplan et al. (1989), que indicaram que a auto-estima estaria associada com a recolocação.

Também os estudos de Feather e O'Brien (1986), o de Salgado Velo e Criado (1994) e os da presente Tese confirmam essa relação, considerando-se que o Fator Otimismo envolve, entre outros aspectos, a questão da auto-estima.

Sánchez, Torres, Rodríguez e Moreno (2002) concordam com esse resultado quando baseados nas respostas de 1.487 sujeitos verificaram que aqueles que possuíam ocupação apresentavam elevado auto-conceito pessoal, principalmente no que se referia à capacidade profissional, quando comparados com os que não possuíam emprego/trabalho.

Além disso, os dados dessa Tese quanto ao Fator 3, estão em consonância e reforçam as pesquisas que apresentam os aspectos da afetividade positiva como influenciadores da conquista de uma colocação profissional.

O quarto Fator, intitulado Responsabilidade e Decisão, reuniu os itens referentes à questão da eleição de curso, ou seja, quanto ao fato do indivíduo atuar em uma carreira condizente com seu estilo de vida, habilidades e interesses, o que envolve autoconhecimento para que se possa chegar a tal escolha e também responsabilidade, contemplando as questões ligadas à noção de compromisso e decisão. Esses resultados confirmaram outra das hipóteses de pesquisa, pois os participantes com maior responsabilidade e decisão possuíam maior chance de contratação, e de fato foram contratados, do que seus pares que não possuíam tais características.

Dunn, Mount, Barrick e Ones (1995) realizaram uma investigação para verificar qual seria a importância dos construtos de personalidade na opinião dos gerentes e sua relativa influência no momento da contratação. Como resultado, verificou-se que a responsabilidade foi o atributo psicológico mais importante para a contratação na opinião dos 84 gerentes-selecionadores.

Fruyt e Mervielde (1999) afirmaram que os traços de personalidade mais significativos para a predição da Empregabilidade e do *status* de emprego são responsabilidade e extroversão, pois os contratantes percebiam tais características como diferenciais no momento da seleção. Embora os interesses sejam importantes, a obtenção do emprego seria mais influenciada pelos traços de personalidade, fato que pode ser notado também na presente pesquisa.

Findada a análise das hipóteses de pesquisa relativas à construção e disposição dos resultados nos 4 Fatores do instrumento, é possível dizer que esta Escala de Empregabilidade conseguiu discriminar adequadamente os comportamentos relacionados a um resultado positivo na busca de emprego. Embora o modelo teórico proposto inicialmente não tenha se mantido, os agrupamentos aqui realizados demonstraram uma relação importante com a conquista profissional e o instrumento diferencia satisfatoriamente os participantes que conseguiram êxito dos que não conseguiram êxito, o que pode ser relacionado à validade preditiva de critério.

Na seqüência, outra proposta da Autora foi verificar a relação entre os dados obtidos e as variáveis independentes como sexo, raça, tipo de formação e outros presentes na Escala.

Neste ponto, foram analisadas as hipóteses referentes às variáveis biográficas dos participantes. Quanto ao gênero, a hipótese de que os sujeitos do sexo masculino conquistariam emprego antes que os do sexo feminino não foi confirmada. Vale notar que embora a análise inicial com a amostra total dos 628 participantes pareceu ter relação com os estudos de Kulik (2000), esse ponto não se confirmou no momento de validação do instrumento com os 274 respondentes finais. Sendo assim, na análise dos resultados da presente pesquisa, pode-se dizer que a questão do gênero não apresentou validade estatística significativa para afirmar que existe diferença entre homens e mulheres no tocante a conquista de emprego.

O mesmo resultado foi apresentado por Claes e De-Witte (2002), em um estudo sobre comportamento de busca de emprego com 675 estudantes, pois também não encontraram diferença entre os gêneros. Fato similar ocorreu nas pesquisas de Waters e Moore (2002) e Kanfer e Hulim (1985).

Quanto à raça, destaca-se inicialmente a pesquisa de Wanberg, Kanfer e Rotundo (1999) que verificaram o fato dos participantes brancos serem mais rapidamente admitidos que as minorias étnicas. Nesta Tese, essa hipótese não foi confirmada. Uma hipótese possível é que a realidade vivida no Brasil hoje seja um pouco diferente do que ocorria em 1999, pois as minorias étnicas e a diversidade cultural de forma geral vêm sendo incentivadas pelos governos tanto nas empresas, como nas escolas e universidades, o que pode estar contribuindo para a diminuição dessa discriminação racial. Ainda que essa reflexão careça de maior respaldo literário, na medida em que 85% dos participantes eram brancos.

Com relação à hipótese de que o menor nível sócio-econômico estaria relacionado a um maior esforço de busca de trabalho/emprego impelido pela necessidade financeira, os resultados não a confirmaram. Os participantes com maior e menor renda financeira não se dispuseram de modo diferente quanto ao desempenho na Escala e a conseqüente conquista profissional. Uma observação possível é que os participantes dessa amostra, por serem todos recém-formados, talvez tivessem como denominador comum o fato de desejarem conquistar uma ocupação no mercado profissional, tornando-se esse o principal motivador da busca de emprego. Nesse sentido a questão da necessidade financeira situaria-se em um segundo plano, por prevalecer o desejo de atuar profissionalmente.

No tocante à faixa etária, último dado biográfico analisado, embora os estudos de Nielsen (1999) e Van der Heijden (2002) tenham obtido diferença de resultados que permite afirmar que o desempenho dos mais jovens foi superior ao dos participantes de meia idade e seniores quanto à empregabilidade, no presente trabalho essa relação não foi confirmada.

Talvez exista aqui uma maior sintonia com os estudos de Forte e Hansvick (1999), que ao estudarem a percepção de empregadores quanto a 12 diferentes habilidades entre pessoas acima e abaixo de 50 anos, não encontraram diferença significativa entre os respondentes. Ainda assim, é preciso lembrar que a amostra da presente pesquisa é composta em sua maioria por jovens, o que pode estar influenciando o resultado obtido, sendo necessário à ampliação da faixa etária da amostra para considerações mais completas sobre este ponto.

A hipótese de que haveria diferença de desempenho entre os cursos pesquisados (Psicologia, Administração e Engenharia) pode ser confirmada ao se considerar que os participantes do grupo que obtiveram Êxito mostraram uma diferença qualitativa, em relação aos alunos das Engenharias, que obtiveram os melhores desempenhos, seguido pelos alunos de Administração e por fim pelos alunos da Psicologia. Entretanto, as análises estatísticas provaram diferença significativa apenas no Fator 2 entre os cursos de Engenharia e Administração, considerando que os engenheiros que responderam à pesquisa demonstram a menor Dificuldade de Busca entre os cursos pesquisados.

Ainda assim, deve-se atentar para a existência de uma diferença de desempenho entre os cursos, o que remete a hipótese de que a preparação para a empregabilidade varia de acordo com a formação realizada, o que era de certo modo esperado, tendo em vista que o enfoque profissional oferecido nos cursos é diferente. Todavia, o que parece ser digno de nota é o fato de alguns cursos oferecem maior preparo para o mercado de trabalho do que outros, pois de acordo com os resultados aqui obtidos, os cursos de Engenharia e Administração pesquisados estão preparando melhor seus alunos para a inserção no mercado de trabalho, com maior ênfase à conquista profissional do que os cursos de Psicologia.

Coerente com essa observação está o estudo de Landrum e Harrold, que já em 2003, alertavam para a necessidade das instituições formadoras prepararem melhor os futuros psicólogos quanto às habilidades profissionais relevantes aos graduados de Psicologia.

Relativa à questão das diferenças de desempenho entre os cursos, um resultado aqui obtido que necessita de maiores esforços investigativos para sua compreensão é o fato dos alunos do curso de Administração do grupo N-Ê terem obtido maior pontuação que os participantes do grupo Ê, o que não condiz com os resultados que o instrumento vinha apresentando até o momento, no qual a discriminação entre o desempenho nos grupos estava sendo satisfatória. Como apontado anteriormente, é possível pensar que os alunos com bom desempenho na Escala, mas que não estão atuando em sua área de formação, podem estar tendo um nível de exigência maior do que os colegas na busca profissional, ou ainda, podem estar atuando em áreas paralelas à formação que lhes dão base para o desempenho superior na Escala.

Além disso, merece ser notado o fato dos participantes com prévia experiência profissional obterem maior pontuação que os sem experiência, o que pode estar associado ao fato desses primeiros já terem passado pela situação real de busca, o que provavelmente aumenta o repertório de comportamentos satisfatórios e, conseqüentemente, o desempenho na Escala e a conquista profissional.

Tais resultados estão de acordo com estudos anteriores como o de Moynihan et al., que em 2003, demonstraram existir uma relação significativa entre as ofertas de emprego recebidas e o tempo de experiência prévia de trabalho dos alunos e também com os achados de Câmara e Sarriera (2001), que relatam a preferência dos empregadores por aqueles que possuíam experiência anterior.

Continuando a verificação das hipóteses relativas à formação, os dados apresentados foram suficientes para se confirmar que o tipo de instituição cursada (pública e particular) exerce influência no desempenho dos participantes e, por conseguinte, na conquista de uma colocação.

Outro resultado a ser destacado é o de que, o desempenho na Escala dos respondentes das instituições particulares foram maiores e, especialmente, os Fatores Eficácia de Busca e Otimismo foram estatisticamente significativos para o êxito desses alunos. Se como referido por Mckenzie e Wurzburg (1998) o aumento da Empregabilidade inclui a redução da tradicional separação entre ensino vocacional e ensino acadêmico, as instituições particulares poderiam estar sendo mais ágeis em realizar essa transposição. Essa hipótese está, portanto, aqui confirmada.

Outra possibilidade remete a questão do tipo de alunado, pois o perfil do aluno da escola particular de ensino superior indica que geralmente esse trabalha durante o dia e estuda à noite, sendo que, muitas vezes, a obtenção do título universitário é a condição básica para manutenção do próprio emprego. Assim sendo, esse aluno pode ter mais contato com a realidade do mercado profissional do que os alunos das instituições públicas de ensino, o que lhe facilitaria o desempenho superior na Escala.

Já nas instituições públicas, prevalecem os cursos diurnos ou em tempo integral, que são considerados mais acadêmicos por oferecerem maiores possibilidades de envolvimento em pesquisas, estudos e seminários, por exemplo, mas com menor tempo para busca de uma colocação profissional, já que o tempo demandado pelos estudos inviabiliza a integração com um trabalho/emprego.

No entanto, até mesmo as instituições tidas como mais tradicionais estão tendo que adaptar seus currículos às demandas do mercado profissional, para que o aluno consiga fazer a transposição da teoria à prática de modo eficaz e por conseguinte, sua inserção no mercado de trabalho (Tomlison, 2002; Fallows & Steven, 2000; Zinser, 2003). Isso vem ocorrendo porque alguns pontos citados como falhos pelos empregadores, envolvem a responsabilidade do próprio sistema educacional que parece inadequado às demandas profissionais, uma vez que

não desenvolve nos jovens habilidades básicas que serão necessárias para um futuro próximo (Armitage,2002; Murray e Robinson, 2001; Clarke, 1997 e outros).

Uma alternativa para diminuir essas falhas poderia ser uma maior interação entre empregadores e escolas. Atualmente vê-se as organizações cobrando diretamente aos jovens uma melhor formação, quando na verdade teriam argumentos suficientes para cobrar melhor atuação do próprio sistema de ensino, esclarecendo as necessidades e realidades das diferentes profissões e as habilidades envolvidas em cada uma delas, o que poderia ocorrer, por exemplo, por meio de parcerias.

Diante do exposto, sugere-se aqui que o aspecto das diferenças de desempenho entre os alunos de instituições públicas e particulares demonstrada na Escala de Empregabilidade, seja analisado com maior atenção pelos coordenadores de cursos e responsáveis acadêmicos, para o estudo e desenvolvimento de subsídios que facilitem a transposição da academia para o mercado de trabalho.

Finalmente quanto à formação extracurricular, os dados não confirmaram a hipótese de que o investimento nesse tipo de curso teria uma relação com a inserção mais rápida no mercado de trabalho. Esses resultados corroboram os de Chen-Jung , Jui-Hung e Shoh-Liang (2003) que também esclarecerem que, as competências chaves (características pessoais que envolvem habilidade cognitiva, reflexão e processos mentais) são geralmente consideradas mais importantes para a conquista de trabalho do que as competências profissionais, como as adquiridas através desses cursos, por exemplo.

Compreendendo que as exigências pessoais e profissionais para obtenção de uma colocação profissional são muito variadas, os resultados aqui coletados permitem afirmar que auto-estima, auto-eficácia, responsabilidade e decisão podem aumentar as chances de sucesso na conquista, uma vez que tais características, dentre os diversos pontos estudados foram os

que mais se destacaram. Podendo-se pensar que programas futuros devem contemplá-los como fonte de potencialização da capacidade de busca profissional.

Os resultados desta Tese, no seu conjunto, apresentam dois desdobramentos de importância, quer para a área de Avaliação Psicológica, quer por oferecer um procedimento que pode ser útil para o estudo da Empregabilidade, conceito relativo à capacidade de adequação pessoal às exigências do mercado de trabalho.

Na intersecção desses eixos, esta Tese preocupou-se em aplicar o rigor exigido na construção de um instrumento psicológico ao mundo do trabalho, possibilitando melhores condições nos procedimentos de preparação de pessoal e de gestão de pessoas, por exemplo, e principalmente, na organização didático-pedagógica dos cursos de graduação orientados para esse fim.

A Escala de Empregabilidade, apresentada em sua versão final, contempla os critérios psicométricos e as resoluções do Conselho Federal de Psicologia, datadas de 2003, no tocante à apresentação de evidências empíricas de validade, fidedignidade e de fundamentação teórica necessárias a um instrumento de avaliação psicológica.

A Escala permite, a partir de sua construção e resultados, a utilização no exercício profissional do psicólogo, consolidando o seu trabalho em avaliação na área de Psicologia Organizacional, em especial, no desenvolvimento de programas de inserção ocupacional para universitários.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alchieri, J. C. & Cruz, R. M. (2003). *Avaliação Psicológica: conceito, métodos e instrumentos*. São Paulo :Casa do Psicólogo.
- Almeida, L. S. (1999). Avaliação Psicológica- exigências e desenvolvimento nos seus métodos. In Wechsler, S.M. & Guzzo, R.S.L. {org.} (1999). *Avaliação Psicológica: Perspectivas Internacionais* (pp. 41-55). São Paulo :Casa do Psicólogo.
- Alves, I. C. B. [coord.] (1996). *Prefácio. Anais do II Encontro de Técnicas de Exame Psicológico: ensino, pesquisa e aplicações-programas e resumos*. São Paulo.
- American Educational Research Association- AERA, American Psychological Association- APA & National Council on Measurement in Education- NCME (1985-1999). *Standards for educational and psychological testing*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Anastasi, A. (1977). *Testes Psicológicos* (2ª. Ed.). São Paulo: E.P.U.
- Anastasi, A. & Urbina, S. (2000). *Testagem Psicológica*. Porto Alegre RS: Artes Médicas Sul.
- Anderson, S. L. & Betz, N. E. (2001). Source of social self-efficacy expectations: their measurement and relation to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 98-117.
- Andrade, M. A. (1999). *Construção de uma escala de percepção de empregabilidade e sua correlação com estado de ânimo e otimismo*. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-graduação em Psicologia da Saúde, UEMESP, São Bernardo do Campo - SP.
- Armitage, K. (2002, mar/abr). Employment or employability. *The british Journal of Administrative Management*, 30, 24-26.
- Bagshaw, M. (1997). Employability – creating a contract of mutual investment. *Industrial and Commercial Training*, 29 (6), 187-189.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.

- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44, 1175-1184.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. Nova Iorque: Freeman.
- Beas, M. I., Llorens, S. & Cifre, E. (s/d). Autoeficácia para la búsqueda de empleo en los estudiantes de la UJI y su relación con el proceso de búsqueda. *Jornades de Foment de la Investigació*. Universitat Jaume I, Espanha.
- Betz, N.E. (1992). Counseling uses of career self-efficacy theory. *The Career Development Quarterly*, 41,22-26.
- Bishop, P. B. (1997). School and industry: a role for the trainee teacher. *Education+training*, 39(5),176-183.
- Blanch, J. M (1990). *Del viejo al nuevo paro*. Barcelona: PPU.
- Bogdanowicz Ma. S. & Bailey E. K. (2002). The value of knowledge and the values of the new knowledge worker: generation X in the new economy. *Journal of European Industrial Training*, 26(2/3/4), 125-129.
- Bong, M & Skaalvik E.M. (2003, mar) Academic Self-Concept and Self-Efficacy: How, Different Are They Really? *Educational Psychology Review*, 15 (1).
- Boudreau J. W., Boswell W. R. & Judge T. A. (2001). Effects of Personality on Executive Career Success in the United States and Europe. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 53–81.
- Boudreau J. W., Boswell W. R., Judge T. A. & Bretz Jr, R. (2001). Personality and Cognitive ability as predictor of job search among employed managers. *Personnel Psychology*, 54, 25-50.
- Bunchaft, G. & Cavas, C.S.T., (2002). *Sob medida: um guia sobre a elaboração de medidas do comportamento e suas aplicações*. São Paulo: Vetor.
- Bunchaft, G. & Kellner, S. R. de O. (1997). *Estatística sem mistério* (2ª. Ed.). Rio de Janeiro, Petrópolis: Vozes.

- Bynner J. & Parsons S. (2002). Social Exclusion and the Transition from School to Work: The Case of Young People Not in Education, Employment, or Training (NEET). *Journal of Vocational Behavior*, 60, 289–309.
- Câmara, S. G. & Sarriera, J. C. (2001). Critério de seleção para o trabalho de adolescentes-jovens: perspectiva dos empregadores. *Psicologia em Estudo*, 6(1), 77-84.
- Campos, K. C. L., Rueda, F. J. M., Martins, L. J., Mancini, C. C., Ghiraldelli, C. & Fumache, R. D. (2003). Conceito de Empregabilidade na visão de alunos de Psicologia. *Anais do III Congresso Norte-Nordeste de Psicologia*. p.422-423.
- Case, T. A. (1989). *Como conquistar um ótimo emprego (e dar um salto importante em sua carreira profissional)*. São Paulo: McGraw-Hill.
- Casullo, M. M (1999). Evaluación Psicológica. In Wechsler, S.M. e Guzzo, R.S.L. {org.} (1999) *Avaliação Psicológica: Perspectivas Internacionais* (pp.23-39). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Chambres, P., Granier, S. & Marescaux, P. J. (2000). Causal attribution, learned helplessness, and autonomy in job seeking: a typology. *European Review of Applied Psychology*, 50(4), 383-392.
- Chen-Jung T., Jui-Hung V. & Shoh-Liang C. (2003/mar). Using the problem-based learning to enhance student's key competencies. *Journal of American Academy of Business*, Cambridge, 2 (2), 454-460.
- Chi-Kim & Lewis (1998). Expectations of employers of high school leavers in Hong Kong. *Journal of Vocational Education and Training*, 50(1), 97-111.
- Chung, Y. B. (2002). Career Decision-Making Self-Efficacy and Career Commitment: Gender and Ethnic Differences Among College Students. *Journal of Career Development*, 28 (4).
- Civelli F. (1998). Personal competencies, organizational competencies, and employability. *Industrial and Commercial Training*, 30 (2) 48–52.
- Claes, R. & De-Witte, H. (2002). Determinants of graduates' preparatory job search behaviour: A competitive test of proactive personality and expectancy-value theory. *Psychologica-Belgica*, 42(4), 251-266.

- Clarke A. (1997). Survey on employability. *Industrial and Commercial Training*, 29 (6), 177-183.
- Cocco, M. I. M. (1999). Trabalho & Educação: novas possibilidades para antigos problemas. In: Bagnato, M. H. S.; Cocco, M. I. M. & De Sordi, M. R. L. *Educação, Saúde e Trabalho: antigos problemas, novos contextos, outros olhares* (pp. 99-110). Campinas, São Paulo: Alínea.
- Colom, R. & Zaro, M. J. (2004). *Qué es la Psicología de las Diferencias de Sexo*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1995). Trait Explanation in Personality Psychology. *European Journal of Personality*, 9(4), 231-252.
- Costa, P.T., McCrae, R.R. & Holland, J.L. (1984). Personality and Vocational Interests in an Adult Simple. *Journal of Applied Psychology*, 69 (3), 390-400.
- Cronbach, L. J. (1996) *Fundamentos da Testagem Psicológica* (5^aed.). Porto Alegre, RS: Artes Médicas.
- D'Andrea, M. & Daniels, J. (1992, mar). A career development program for inner-city black youth. *The career development quarterly*. 40, 272-280.
- Daniels, J., D'Andrea, M. & Gaughen, K. J. S. (1998). Testing the validity and Reliability of the perceived employability scale (PES) among a culturally diverse population. *Journal of Employment Counseling*, 35(3), 114-123.
- Davies, L. (2000). *Why kick de L out of learning? The development of student employability skills through part-time working*. *Education + Training*, 42(8), 436-444.
- Dela Coleta, M. F., Machado, L. M., De Oliveira, D. S., Sposito, L. S. & Gonçalves C. A. B. (2002). Percepções e sentimentos diante da empregabilidade. *Revista da Sociedade de Psicologia do Triângulo Mineiro*, 6(1), 37-42.
- DfEE (1997). *Learning and Working together for the future*, Department for Education and Employment. Londres.
- Drucker, P.F. (1994) *Sociedade Pós-capitalista* (2^a. Ed.), (Montigelli Jr. N., Trad.) São Paulo: Pioneira.

- Dunn, W. S., Mount, M. K., Barrick, M. R. & Ones, D.S. (1995). Relative Importance of Personality and General Mental Ability in Managers' Judgements of Applicant Qualifications. *Journal of Applied Psychology*, 80 (4), 500-509.
- Ellis, R. A. & Taylor, M. S. (1983). Role of Self-Esteem Within the Job Search Process. *Journal of Applied Psychology*, 68 (4), 632-640.
- Estienne M. (1997). An organizational culture compatible with employability. *Industrial and Commercial Training*. 29 (6), 194-199.
- Fallows S. & Steven C. (2000). Building employability skills into the higher education curriculum: a university-wide initiative. *Education+training*. 42 (2), 75-82.
- Feather, N. T. (1992). Expectancy-value theory and unemployment effects. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 315-330.
- Feather, N. T. & O'Brien, G. E. (1986). A Longitudinal study of the effects of employment on school-leavers. *Journal of Occupational Psychology*, 59, 121-144.
- Ferrieux, D. & Carayon, D (s/d). Evaluation de l'aide apportée par un bilan de compétences em terme d'employabilité et de réinsertion de chômeurs de longue durée. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 4 trimestre, 48(4), 251-259.
- Filipczak, B. (1995). You 're on your own: training, employability, and the new employment contract. *Training*, 32(1), 29-34.
- Finn, D. (2000). From full employment to employability: a new deal for Britain's unemployed? *International Journal of Manpower*, 21(5), 384-399.
- Forte, C. S. & Hansvick, C. L. (1999, mar). Applicant age as a subjective employability factor: A study of workers over and under age fifty. *Journal of Employment Counseling*, 36 (1), 24-35.
- Fruyt, F. & Mervielde, I. F. (1999). Ryasec types and big five traits as predictors of employment status and nature of employment. *Personnel Psychology*, 52, 701-727.
- Garavan, T. N., Morley, M., Gunnigle, P. & Collins, E. (2001). Human capital accumulation: the role of human resource development. *Journal of European Industrial Training*, 25(2-4), 48-68.

- Garrido-Martín, E. (2000). Autoeficacia en el mundo laboral. *Apuntes de Psicología*. Colegio Oficial de Psicólogos (Andalucía Occidental e Universidad de Sevilla). 18 (1), 9-38.
- Guilford, J. P. (1950) *Fundamental statistics in psychology and education (2a. ed.)*. Nova Iorque, McGraw-Hill.
- Hair, J., Anderson R., Tatham, R. & Black, W. (2005). *Análise multivariada de dados*, (5ª. ed.) Porto Alegre, RS.: Bookman.
- Hallier, J. & Butts S. (1999). Employers' discovery of training: self-development, employability and the rhetoric of partnership. *Employee Relations*, 21 (1), 80-94.
- Hazer J. T. & Jacobson J. R. (2003). Effects of Screener Self-Monitoring on the Relationships Among Applicant Positive Self-Presentation, Objective Credentials, and Employability Ratings. *Journal of Management*, 29(1), 119–138.
- Heckhausen, J. (2002). Introduction: Transition from school to work; societal opportunities and individual agency. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 173-177.
- Higuera, L. A. Z. (1998). Determinantes psicosociales de la búsqueda de empleo. *Revista de Psicología del Trabajo e de las Organizaciones*, 14(3), 315-331.
- Higuera, L. A.Z. (2003). Enfoques Cognitivo y conductual: evaluación de dos programas de intervención con desempleados. *Psicothema*, 15(2), 183-189.
- Hillage, J & Pollard, E. (1998, nov.) Employability: developing a framework for policy analysis. *DfEE. Department of Education and employment*. Research Brief no. 85.
- Holmes,L. (2000). What can performance tell us about learnig? Explicating a troubled concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 9 (2), 253-266.
- 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.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)
<http://www1.ibge.gov.br/home/disseminacao/online/popclock/popclock.php>. Recuperado em 17/07/2005.

- Judge, T. A., Erez, A.; Bono, J. E. & Thoresen C. J. (2003). The Core Self-Evaluation Scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*. 56, 303-331.
- Julian C. L. L. & Raymond K. H. C. (2002). The effects of job-search motives and coping on psychological health and re-employment: a study of unemployed Hong Kong Chinese. *International Journal of Human Resource Management*, 13 (3).
- Kanaane, R. (1999). *Comportamento Humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI*, (2^a. ed.). São Paulo: Atlas.
- Kanfer, R. & Hulin, C. L. (1985). Individual differences in successful job searches following lay-off. *Personnel Psychology*. 38(4), 835-847.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R. & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: a personally-motivacional analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86 (5), 837-855.
- Kiechel III, W. (1987). Your new employment contract. *Fortune*, 116(1), 99-100.
- Kokko, K. & Pulkkinen, L. (1998). Unemployment and Psychological Distress: Mediator Effects. *Journal of Adult Development*, 5 (4).
- Korpi, T. (2001). Good friends in bad times? Social networks and job search among the unemployed in Sweden. *Acta-Sociologica.*; 44(2),157-170.
- Kulik,L. (2000, dez). Jobless men and women: A comparative analysis of job search intensity, attitudes toward unemployment and related responses. *Journal-of-Occupational-and-Organizational-Psychology*, 73(4), 487-500.
- Landrum, R. E. & Harrold R. (2003). What employers want from Psychology Graduates. *Teaching of Psychology*, 30 (2), 131-138..
- Lawrence, T. (2002). Teaching and assessing employability skills through Skills USA. Quality Congress. ASQ's *Annual Quality Congress Proceedings*. Milwaukee: pp. 285-296.
- Levin, J. (1987). *Estatística Aplicada às Ciências Humanas*, (2^a. Ed.). São Paulo: Arbra.

- Lindsay C. (2002). Long-term unemployment and the “employability gap”: priorities for renewing Britain’s New Deal. *Journal of European Industrial Training*. 26(9), 411-419.
- Llorens, S., Beas, M. I., & Cifre, E. (2000). Diseño y validación de un instrumento de evaluación de actitudes hacia la búsqueda de empleo (A.B.E.). Jornades de Foment de la Investigació. Facultat de Ciències Humanes i Socials. Universitat Jaume I. recuperado em: 05/08/2004 em <http://sic.uji.es/publ/edicions/jfi5/abe.pdf>.
- Lynch, R (2000). *New Directions for High School Career and Technical Education in the 21st Century*. ERIC Clearinghouse on Adult, Career, and Vocational Educational, Columbus, OH.
- Magalhães, M. de O. (1997). Tecnologia e subjetividade: novas perspectivas sobre o trabalho, a educação e a regulação social. *Aletheia*. 6(43), 43-49.
- Mallough S. & Kleiner B. H. (2001). How to determine employability and wage earning capacity. *Management Research News*, 24 (3/4), 118-122.
- Marques, J. C. (1998). Empregabilidade na vida universitária: flexibilidade e pressões. *Psico*, 2(29), 61-82.
- Mattoso, J. E. L. (1992). Notas sobre a terceira revolução industrial, crise e trabalho no Brasil. In: Soares, R. M. S. M. (Org.) *Gestão da qualidade: tecnologia e participação*. Brasília: Codeplan.
- Maurer T. J., Wrenn K. A., Pierce H. R., Tross S. A. & Collins W. C. (2003). Beliefs about ‘improvability’ of career-relevant skills: relevance to job/task analysis, competency modelling, and learning orientation. *Journal of Organizational Behavior*. 24, 107–131.
- Mayer Committee (1992). *Employment and Training on employment-related Key Competencies for Postcompulsory Education and Training*. Report of the Committee to advise the Australian Educational Council and Ministers of Vocational Education. Melbourne: Mayer Committee.
- McCrae, R.R. & Costa, P. T. (1997). Conceptions and correlates of openness to experience. In Hogan, R. & Johnson J. A. (Eds.) *Handbook of personality psychology*. (pp. 825-847). San Diego: Academic Press.
- McKenzie, P. & Wurzburg, G. (Dec. 1997/ Jan.1998) Lifelong learning and employability. *OECD- Organization for Economic Cooperation and Development*. Paris. ed. 209, p.13-18.

- McLaughlin, M. (1995) *Assessing Employability Skills*. Eric Digest Information Analysis, Canadá.
- McQuaid, R. W. & Lindsay, C. (2002, ago). The 'employability gap': long-term unemployment and barriers to work in buoyant labour markets. *Environment and planning government and policy*, 20 (4), 613-628.
- Meister, J. C. (1998, mai/jun.). The quest for lifetime employability. *The Journal of Business Strategy*, 19(3), 25-28.
- Minarelli, J. A. (1995). *Empregabilidade: o caminho das pedras*. São Paulo: Gente.
- Ministério de Educação e Cultura. Disponível via URL em <http://www.mec.gov.br/sesu/ftp/pareceres/07202Psicologia.doc>. recuperado em 18/07/2005.
- Morosini, M. C. (2001). Qualidade da educação universitária: isomorfismo, diversidade e equidade. *Interface Comunicação, Saúde, Educação* 5(9): 89-102.
- Morris, L. E. (1995). Development strategies for the knowledge era. In Chawla, S. e Renesch, J. {eds.} *Learning organizations: Developing cultures for tomorrow's workplace* (pp. 323-335), Portland, OR.: Productivity Press.
- Moynihan, L. M., Roehling, M.V., LePine, M. A. & Boswell, W.R. (2003). A longitudinal study of the relationships among job search, self-efficacy, job interviews and employment outcomes. *Journal of Business and Psychology*, 18(2).
- Murray S. & Robinson H. (2001). Graduates into sales - employer, student and university perspectives. *Education + Training*, 43 (3), 139-144.
- Muniz, J. (1998) *Teoria clássica de los tests*. Madri:Ediciones Pirâmide.
- Nabi, G. R. (2003). Graduate employment and underemployment: opportunity for skill use and career experiences amongst recent business graduates. *Education + Training*, 45 (7), 371-380.
- Nadler, B. J. (1996) *Nu na entrevista*. (Gouveia, L.B. Trad.) São Paulo: Makron Books.

- Neto, A. S. (1998). Empregabilidade: a postura dos profissionais diante de um mercado de trabalho mais exigente. *Teoria e Prática da Educação*, 1(1), 93-113.
- Neves, N. J. O. & Fagundes, M. (1999). *A nova trajetória profissional*. São Paulo: Mission.
- Nielsen J. (1999). Employability and workability among danish employees. *Experimental Aging Research*, 25 , 393- 397.
- Oliveira, M. A. (2000). *O novo mercado de trabalho: guia para iniciantes e sobreviventes*. Rio de Janeiro: Senac.
- Pasquali, L. (1999). *Instrumentos psicológicos: Manual prático de elaboração*. Brasília DF: LabPAM / IBAPP.
- Pasquali, L. (2001) *Técnica de Exame Psicológico- TEP: Manual*. São Paulo: Casa do Psicólogo. Conselho Federal de Psicologia.
- Pearce, J. L. & Randel A. E. (2004). Expectations of organizational mobility, workplace social inclusion, and employee job performance. *Journal of Organizational Behavior*. 25, 81–98.
- Pereira, J. C. R. (2001). *Análise de Dados Qualitativos: estratégias metodológicas para ciências da saúde, humanas e sociais* (3a. Ed.). São Paulo: EDUSP/ FAPESP.
- Pérez, S. M. (2003). Orientación profesional para el empleo: un esquema de trabajo multidimensional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19 (1), 25-57.
- Prieto, G. (1999). Procedimientos de Construcción y Analisis de Tests Psicometricos. In Wechsler, S.M. & Guzzo, R.S.L. {org.} (1999). *Avaliação Psicológica: Perspectivas Internacionais* (pp. 57-100). São Paulo :Casa do Psicólogo.
- Prieto,G. & Muñoz, J. (2000). Um modelo para avaliar la calidad de los tests utilizados en España. Disponível via URL em :<http://www.cop.es/tests/modelo.htm>, recuperado em: 23/09/2003.
- Pueyo, A. A. (1997). *Manual de Psicología Diferencial*. Madri:McGraw Hill.

- Ramsey, R. D. (2003). Employability. *The American Salesman*. 48(1), 23-28.
- Rifkin, J. (1995). *The end of work: the decline of the global labor force and down of the post-market era*. Nova Iorque, Tarcher: Putnam.
- Romaniuk K. & Snart F. (2000). Enhancing employability: the role of prior learning assessment and portfolio. *Journal of workplace Learning: Employee Counselling Today*. 12 (1), 29-34.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Rueda, F. J. M., Martins, L. J., & Campos, K. C. L. (2004). Empregabilidade: o que os alunos universitários entendem sobre isto?. *Psicologia:Teoria e Prática* 6(2): 63-73.
- Saks, A. M. & Ashforth, B. E. (1999, abr.). Effects of individual differences and job search behaviors on the employment status of recent university graduates. *Journal-of-Vocational-Behavior*. 54(2), 335-349.
- Saks, A. M. & Ashforth, B. E. (2002). Is Job Search Related to employment Quality? It All Depends on the fit. *Journal of Applied Psychology* 87(4), 646-654.
- Salgado, L. (2000). *Manual da Empregabilidade: como procurar, achar e manter um emprego nestes tempos bichudos*. Rio de Janeiro: Qualitymark/ABRH-Nacional.
- Salgado Velo, J. F. & Criado, M. I. (1994). Efectos del desempleo y el sexo sobre la autoestima positiva, negativa e global. *Revista de Psicologia Social*. 9 (1), 65-70.
- Sánchez, M. M., Torres, M. A. G., Rodríguez, Y. T & Moreno, R. B.(2002). Datos para definir políticas de educación y formación para el empleo, en función del perfil psicosocial de los jóvenes. *Psicothema*,14(2), 288-292.
- Sarriera, J.C., Câmara, S.G. & Berlim, C.S. (2000). Elaboração, desenvolvimento e avaliação de um programa de inserção ocupacional para jovens desempregados. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 13(1), 189-198.
- Sarriera, J. C. & Verdin, R. (1996). Os jovens à procura do trabalho: uma análise qualitativa. *Psico*. 1(27), 59-70.

- Spink, P. (1997). Empregabilidade-comentários a partir do ensaio de Helena Hirata. In Casali, A., et al. {Org} *Empregabilidade e Educação: novos caminhos no mundo do trabalho* (pp.51-57). São Paulo:Educ.
- Stevens Paul. (1996). What works and what does not in career development programmes. *Career Development International*. 1(1),11–18.
- Taylor, K. M. & Betz, N.E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81.
- Tomlinson N. (2002). Passport to Success. *Education + Training*, 44(6), 290-293.
- Truch, E. (2001, dez.). Managing personal knowledge: The key to tomorrow's employability. *Journal of Change Management*. 2(2), 102-105.
- Van der Heijden B. (2002). Prerequisites to guarantee life-long employability. *Personnel Review*, 31 (1), 44-61.
- Verhaar C. H. A. & Smulders H. R. M. (1999). Employability in practice. *Journal of European Industrial Training*, 23(6), 268-274.
- Wanberg, C. R., Banas, J. T & Kanfer, R. (2000). Predictors and outcomes of networking intensity among unemployed job seekers. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 491-503.
- Wanberg, C.R., Kanfer, R. & Rotundo, M (1999). Unemployed individuals: motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment. *Journal of Applied Psychology*. 84(6), 897-910.
- Warr, P., (1984). Work and Unemployment. In Drenth, P. D. J. et al. (ed.) *Handbook of Work and Organizational Psychology*. Chichester: Wiley.
- Waters, L. E. & Moore, K. A. (2002). Self-esteem, appraisal and coping: a comparison of unemployed and re-employed people. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 593-604.
- Werbel, J. D. (2000). Relationships among career exploration, job search intensity, and job search effectiveness in graduating college students college of business. *Journal of Vocational Behavior* 57, 379–394. Disponível via URL em <http://www.idealibrary.com>, recuperado em maio de 2004.

Xavier, R. A. P. (1992). *Encontrando o emprego certo: elaboração de currículos, técnicas de entrevista, processo de seleção*. São Paulo: STS.

Zang, X. (2003, jun.). Network resources and job search in urban China. *Journal of Sociology*, 39(2), 115-129.

Zhang, Li-fang. (2001). Thinking styles, self-esteem, and extracurricular experiences. *International Journal of Psychology*, 36(2), 100-107.

Zinser, R. (2003). Developing career and employability skills: a US case study. *Education + Training*, 45(7), 402-410.

ANEXOS

Anexo I

Termo de consentimento livre e esclarecido

Título da Pesquisa: Construção de uma Escala de Empregabilidade

A presente pesquisa faz parte dos estudos de doutorado da Profa. Ms. Keli Cristina de Lara Campos e tem por finalidade criar um instrumento científico para avaliar as características mais importantes para a conquista de uma colocação no mercado de trabalho (formal ou informal) denominada Empregabilidade.

Para participar do estudo, você precisará responder neste momento ao instrumento em anexo, que leva cerca de 20 min. para ser preenchido e seis (6) meses após o término da faculdade, a pesquisadora entrará em contato, por email, telefone etc. para saber sua posição profissional. Por este motivo, solicita-se aqui a colocação de um endereço para contato futuro.

As informações pessoais aqui contidas serão tratadas de maneira sigilosa e apenas os resultados gerais obtidos através da pesquisa serão utilizados para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada.

Sua participação é voluntária e muito importante. A pesquisa não envolve riscos ou situações de constrangimento para os respondentes e pode ser interrompida a qualquer momento. Além disso, o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco poderá ser contatado para apresentação de recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo telefone: (11) 4534-8023.

Desde já agradeço imensamente sua colaboração e coloco-me a disposição para quaisquer esclarecimentos por email: kelilaracampos@yahoo.com.br

Eu _____, portador (a) do R.G. _____ dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário do projeto de pesquisa supra-citado, sob a responsabilidade da pesquisadora Ms. Keli Cristina de Lara Campos, docente da Universidade São Francisco e doutoranda pela Universidade de São Paulo. Podendo ser contatado(a) dentro de seis meses no seguinte endereço:

Rua _____ no. _____
Bairro: _____ Cidade: _____ Cep: _____
Telefone:(R) _____ (Com) _____ (Cel.) _____
E mail: _____
Data ____ / ____ / ____ Ass. _____

Este Termo de Consentimento é feito em duas vias, sendo que uma permanecerá em seu poder e outra com a pesquisadora. Muito Obrigado!!

Prof. Ms. Keli Cristina de Lara Campos

Escala de Empregabilidade

Nº (não preencher) _____

Área de formação _____ Sexo: () Masculino () Feminino

Idade: _____ Estado Civil: _____ Cor/raça: _____

Já possui alguma experiência profissional em sua área de formação: () não () sim:
qual _____ Em caso afirmativo, quanto tempo _____

Indique o grau de instrução de seu pai: () Fundamental - 1ª. a 8ª. série; () Ensino Médio-2º.grau; () Superior; () Pós-graduação () Outro, qual: _____

Indique o grau de instrução de sua mãe: () Fundamental- 1ª. a 8ª. série; () Ensino Médio-2º.grau; () Superior; () Pós-graduação () Outro, qual: _____

Assinale o rendimento mensal médio de sua família: () 1 a 5 salários mínimos

() 6 a 10 salários mínimos () 11 a 15 salários mínimos () 16 a 20 salários mínimos

() de 21 a 30 salários mínimos () Acima de 31 salários mínimos

Reside em: casa () própria () alugada. Quantas pessoas moram com você? _____

Recebe algum tipo de ajuda financeira da família para manter os estudos: () não () sim

Participou de algum curso, palestra, congresso etc. na sua área de formação no último ano? () não () sim
Se sim, quantos _____

Já participou de algum curso ou orientação sobre como buscar emprego: () não () sim

A seguir você encontrará algumas afirmativas relacionadas com a busca de trabalho/ emprego. Sua tarefa será atribuir um valor a cada uma delas, considerando seu nível de concordância ou confiança em que pode realizá-las. Coloque um **X** na categoria correspondente, sendo que:

SS: Seguramente sim

CS: Creio que sim

CN: Creio que não

SN: Seguramente não

	SS	CS	CN	SN
Posso conversar com profissionais de minha área de interesse para obter mais informações				
Posso mudar para outra cidade para conquistar o tipo de trabalho/emprego que realmente quero				
Consigo planejar minhas metas profissionais para os próximos cinco anos				
Sei quais são as oportunidades de trabalho na minha área de formação				
Consigo obter informações sobre mercado de trabalho na minha área de interesse				
Escolhi uma carreira que combina com meu estilo de vida				
Escolhi uma carreira que combina com minhas habilidades				
Escolhi a carreira por influência de meus pais				
Escolhi uma carreira que combina com meus interesses				
Consigo avaliar com precisão minhas habilidades				
Consigo reconhecer minhas capacidades e limites				
Tenho habilidade para atuar com êxito no curso que escolhi				
Consigo realizar as tarefas de trabalho mais comuns em minha área				
Sei avaliar quais as habilidades que ainda tenho que desenvolver				
Posso listar as qualificações que possuo e utilizá-las para conquistar trabalho/emprego				
Sei preparar um bom currículo ou portfólio de apresentação				
Sei elaborar uma propostas de prestação de serviços				
Posso manejar satisfatoriamente um processo de entrevista				
Posso identificar empregadores, empresas, instituições etc., relevantes para minha área de atuação				
Sei utilizar técnicas de busca de emprego adequadamente				
Sei quais são os melhores caminhos para procurar um trabalho/emprego				
Conheço as questões típicas de entrevista de emprego				
	SS	CS	CN	SN

Tenho certeza sobre minha habilidade de obter o trabalho/emprego que eu quero				
Me sinto capacitado para buscar um trabalho/emprego				
Tenho habilidade de causar boa impressão em entrevistas				
Tenho o que é necessário para conseguir um bom trabalho				
Me considero uma pessoa competente na área que escolhi				
Estou apto a responder adequadamente aos desafios da profissão				
Sei o que é necessário para trabalhar eficientemente				
Acredito que tenho um bom currículo profissional				
Consigo demonstrar meu potencial aos outros				
Me sinto preparado para participar de entrevistas e avaliações de trabalho				
Sou capaz de controlar o nervosismo e ansiedade em situações de pressão				
Eu estou certo de que minha busca de trabalho será bem sucedida				
Sou confiante e conseguirei ter o sucesso que mereço na vida				
Conheço pessoas que podem me proporcionar um emprego				
Creio que minha família pode me ajudar a conseguir um trabalho/emprego				
Certamente receberei ajuda de pessoas com indicações de trabalho e informações				
No geral, eu estou satisfeito comigo mesmo				
Alguns momentos, penso que não sou tão bom como os demais				
Eu sinto que tenho um bom número de qualidades				
Eu sinto que sou uma pessoa de valor				
Eu tenho uma atitude positiva quanto a mim mesmo				
Em geral, eu consigo causar uma boa impressão nas pessoas				
No geral, eu não espero ser muito bom na busca de um emprego/trabalho				
Eu tenho dúvidas sobre minhas competências				
Como eu me sinto é mais importante do que a opinião dos outros sobre mim				
Existem muitas coisas em mim que mudaria se pudesse				
Sou uma pessoa querida entre aqueles que me conhecem				
Me considero uma pessoa simpática/agradável				
Me considero qualificado para as ofertas de trabalho que tenho visto				
Entendo os desafios do mercado de trabalho atual				
Sempre busco informações sobre cursos e especializações				
Sou atualizado quanto aos acontecimentos em minha área de atuação				
Realizo atividades extra classe que podem ajudar no meu desenvolvimento pessoal e profissional				
Tenho facilidade para conversar/falar				
Sou dominante enérgico e defendo minhas opiniões				
Tanto no trabalho, como na diversão, tenho um estilo pausado				
Em geral, prefiro fazer as coisas sozinho				
Muitas vezes tenho sido um líder nos grupos que estive				
Em reuniões, geralmente prefiro que outras pessoas falem				
Com frequência, os outros contam comigo para tomar decisões				
Me parece fácil sorrir e ser aberto a desconhecidos				
Habitualmente pareço ter pressa				
Sou uma pessoa alegre e animada				
Nas conversações, geralmente tendo a ser o que mais fala				
Não me parece fácil assumir o controle de uma situação				
Sou uma pessoa muito ativa				
Prefiro deixar as possibilidades abertas, do que planejar tudo de antemão				
Não me irrita com nada, sou um pouco pacato				
Sou bastante bom em organizar-me para terminar as coisas a tempo				
Tenho uns objetivos claros e me esforço para alcançá-los de forma ordenada				
Perco muito tempo até que comece a trabalhar				
Penso muito bem nas coisas antes de tomar uma decisão				
Não sou uma pessoa muito metódica				
Trabalho muito para conseguir minhas metas				
Quando me comprometo com algo, sempre se pode contar comigo para levá-lo até o fim				
Não me sinto impulsionado a conseguir êxito				
Quando começo um projeto, quase sempre o termino				
Muitas vezes faço coisas seguindo o impulso do momento				
Me esforço para conseguir aquilo para o qual estou capacitado				
Quando um projeto se torna muito difícil, me sinto inclinado a começar um novo				
Teria que estar realmente doente para perder um dia de trabalho				
Tenho facilidade na comunicação escrita (ex. redigir documentos, textos, redações etc.)				
Considero-me uma pessoa com habilidade investigativa (ex. buscas, pesquisas e levantamento de informações)				
Tenho boa habilidade numérica (ex. cálculos, análises de números e interpretação de dados)				
Sei utilizar satisfatoriamente minhas habilidades cognitivas (ex. raciocínio crítico, poder de análise, construção de idéias próprias)				
Tenho habilidades em informática e no uso de tecnologias (ex. computador, Internet)				

Anexo II

Prezado _____,

Há aproximadamente 9 meses você participou de uma pesquisa realizada na sua Universidade sobre Empregabilidade. Na época você estava terminando sua graduação e neste momento gostaria de saber qual é a sua realidade profissional. Por isso, peço a gentileza de responder as questões abaixo e me reenviar por email, pois em breve estarei lhe fornecendo a devolutiva de minha tese e os dados obtidos talvez possam ajudá-lo em sua carreira profissional.

Desde já meu muito obrigado!

1. Você está trabalhando no momento? () sim () não

Em caso afirmativo, está atuando na sua área de formação () sim () não

2. Há quanto tempo? _____

3. Qual é o seu cargo atual/ ocupação? _____

4. Qual o seu regime de trabalho: () Contratado/CLT () Temporário

() Estágio/Trainee () autônomo/consultor () Pessoa jurídica

() outros. Qual? _____

5. Você está gostando de seu trabalho/ ocupação () sim () não

6. Caso você tenha buscado ou esteja buscando uma colocação profissional nos últimos 9 meses, por favor responda:

a) Quantos currículos enviou (ou fichas preencheu) aproximadamente _____

b) Quantas entrevistas você realizou aproximadamente _____

c) Quantas propostas de trabalho recebeu _____

d) Quão confiante você estava quanto a conseguir emprego quando começou a procurá-lo: () Muito confiante () confiante () pouco confiante () indiferente

Obrigado pelas respostas e boa sorte em sua carreira!

Prof. Ms. Keli C. de Lara Campos

CRP: 49616-6

Anexo III**Escala de Empregabilidade- Versão Final**

Nome: _____

Sexo: () Masculino () Feminino Idade: _____

Estado Civil: _____ Cor/raça: _____

Indique o seu grau de instrução:

() Fundamental - 1ª. a 8ª. série () Ensino Médio-2º.grau

() Superior, qual curso _____ série: _____

Local: _____

() Pós-graduação () Outro, qual: _____

Já possui alguma experiência profissional em sua área de formação: () não () sim:

qual _____ Em caso afirmativo, quanto tempo _____

Participou de algum curso, palestra, congresso etc. na sua área de formação no último ano? () não () sim.
Se sim, quantos _____

Já participou de algum curso ou orientação sobre como buscar emprego: () não () sim

A seguir você encontrará algumas afirmativas relacionadas com a busca de trabalho/ emprego. Sua tarefa será atribuir um valor a cada uma delas, considerando seu nível de concordância ou confiança em que pode realizá-las. Coloque um **X** na categoria correspondente, sendo que:**SS:** Seguramente sim**CS:** Creio que sim**CN:** Creio que não**SN:** Seguramente não

Item -Descrição	SS	CS	CN	SN
1. Sei utilizar técnicas de busca de emprego adequadamente				
2. Sei quais são os melhores caminhos para procurar um trabalho/emprego				
3. Conheço as questões típicas de entrevista de emprego				
4. Sei elaborar uma proposta de prestação de serviços				
5. Sei preparar um bom currículo ou <i>portifólio</i> de apresentação				
6. Posso manejar satisfatoriamente um processo de entrevista				
7. Posso identificar empregadores, empresas, instituições etc., relevantes para minha área de atuação				
8. Sinto-me preparado para participar de entrevistas e avaliações de trabalho				
9. Sei quais são as oportunidades de trabalho na minha área de formação				
10. Tenho certeza sobre minha habilidade de obter o trabalho/emprego que eu quero				
11. Posso listar as qualificações que possuo e utilizá-las para conquistar trabalho/emprego				
12. Sinto-me capacitado para buscar um trabalho/emprego				
13. Consigo avaliar com precisão minhas habilidades				
14. Sou atualizado quanto aos acontecimentos em minha área de atuação				
15. Acredito que tenho um bom currículo profissional				
16. Consigo obter informações sobre mercado de trabalho na minha área de interesse				
17. Consigo reconhecer minhas capacidades e limites				
Item -Descrição	SS	CS	CN	SN
18. Sou capaz de controlar o nervosismo e ansiedade em situações de pressão				

19. Considero-me uma pessoa competente na área que escolhi				
20. Sei o que é necessário para trabalhar eficientemente				
21. Consigo planejar minhas metas profissionais para os próximos cinco anos				
22. Sempre busco informações sobre cursos e especializações				
23. Não me sinto impulsionado a conseguir êxito (r)				
24. Não me parece fácil assumir o controle de uma situação (r)				
25. No geral, eu não espero ser muito bom na busca de um emprego/trabalho(r)				
26. Existem muitas coisas em mim que mudaria se pudesse (r)				
27. Não me irrita com nada, sou um pouco pacato (r)				
28. Perco muito tempo até que comece a trabalhar (r)				
29. Eu tenho dúvidas sobre minhas competências (r)				
30. Quando um projeto se torna muito difícil, me sinto inclinado a começar um novo(r)				
31. Alguns momentos, penso que não sou tão bom como os demais (r)				
32. Em geral, prefiro fazer as coisas sozinho (r)				
33. Sou uma pessoa alegre e animada				
34. Em geral, eu consigo causar uma boa impressão nas pessoas				
35. Considero-me uma pessoa simpática/agradável				
36. Eu tenho uma atitude positiva quanto a mim mesmo				
37. Sou dominante enérgico e defendo minhas opiniões				
38. Sou uma pessoa muito ativa				
39. Eu sinto que sou uma pessoa de valor				
40. Tenho facilidade para conversar/falar				
41. Com freqüência, os outros contam comigo para tomar decisões				
42. Sou uma pessoa querida entre aqueles que me conhecem				
43. Muitas vezes tenho sido um líder nos grupos que estive				
44. Parece-me fácil sorrir e ser aberto a desconhecidos				
45. Sou confiante e conseguirei ter o sucesso que mereço na vida				
46. Eu sinto que tenho um bom número de qualidades				
47. Como me sinto é mais importante do que a opinião dos outros sobre mim				
48. No geral, eu estou satisfeito comigo mesmo				
49. Trabalho muito para conseguir minhas metas				
50. Escolhi uma carreira que combina com meu estilo de vida				
51. Esforço-me para conseguir aquilo para o qual estou capacitado				
52. Escolhi uma carreira que combina com meus interesses				
53. Sou bastante bom em organizar-me para terminar as coisas a tempo				
54. Escolhi uma carreira que combina com minhas habilidades				
55. Tenho objetivos claros e me esforço para alcançá-los de forma ordenada				
56. Teria que estar realmente doente para perder um dia de trabalho				
57. Penso muito bem nas coisas antes de tomar uma decisão				

Muito obrigado!!