

Estudo da influência da percepção de Suporte Social na Empregabilidade de pessoas em situação de desemprego do Sul e Sudeste do Pará

SILVANIA DA SILVA ONÇA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL E SUDESTE DO PARÁ (UNIFESSPA)
silvaniaonca@yahoo.com.br

Estudo da influência da percepção de Suporte Social na Empregabilidade de pessoas em situação de desemprego do Sul e Sudeste do Pará

1 Introdução

O desemprego no Brasil atingiu níveis altíssimos o primeiro trimestre de 2017. De janeiro a março, subiu para 13,7%, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), por meio da pesquisa Pnad Contínua. De acordo com o IBGE, essa foi a maior taxa de desocupação desde 2012.

Da mesma forma, o Estado do Pará registra queda de contratações. Em Marabá, no sudeste do estado, por exemplo, o número de demissões foi maior que a quantidade de contratações com carteira assinada nos primeiros meses de 2017. De acordo com dados do Ministério do Trabalho, em um ano, 12.876 trabalhadores foram admitidos com carteira assinada e 14.699 foram demitidos, representando 4,92% de aumento de desempregados que já era elevada.

Dado problema de elevados índices de desemprego torna-se importante desenvolvimento de pesquisas sobre fatores antecedentes e consequentes da empregabilidade. E com o aumento da necessidade de se compreender melhor a empregabilidade de pessoas em situação de desemprego muitos estudiosos da psicologia e da administração a dedicarem-se ao desenvolvimento de pesquisas envolvendo o tema “Carreiras”.

Vieira e Coimbra (2006) trouxeram valiosa contribuição para o direcionamento das investigações sobre o tema construindo um instrumento de avaliação da empregabilidade no contexto português. Para os autores, a empregabilidade é compreendida como a crença na própria capacidade para organizar e executar ações de procura de emprego e de adaptação ao mundo do trabalho. No entanto, em fase incipiente, as pesquisas sobre empregabilidade carecem da identificação de seus antecedentes para oferecer aos governantes, conhecimentos mais consistentes sobre o tema tendo em vista a necessidade de políticas públicas que aumentem os níveis de fatores protetivos de pessoas em situação de desemprego.

Até o momento não se conhece as relações entre a percepção de suporte social e a empregabilidade, lacuna que este estudo preenche. O desenvolvimento deste estudo oferece conhecimento que podem subsidiar programas que promovam o aumento da crença dos desempregados na própria capacidade para organizar e executar ações de sucesso na busca de oportunidades de trabalho e na adaptação ao mundo do trabalho.

Para as organizações, o conhecimento dos fatores facilitadores da empregabilidade pode oferecer indicadores de necessidade de adaptação de seus modelos de gestão de pessoas de acordo com o dinamismo da sociedade atual investindo em programas que visam a adaptação e o desenvolvimento do trabalhador ao mundo do trabalho.

Além disso, o estudo oferece à literatura, a adaptação e validação da escala de empregabilidade à cultura brasileira e contribui para o desenvolvimento de novas pesquisas sobre o tema utilizando instrumentos confiáveis do ponto de vista metodológico.

Tem-se, então, como **questão central** a ser respondida: “O suporte social percebido é facilitador da empregabilidade de pessoas em situação de desemprego do Sul e Sudeste do Pará?”, e o **objetivo** deste trabalho é analisar empiricamente os efeitos do suporte social sobre a empregabilidade de pessoas em situação de desemprego do Sul e Sudeste do Estado do Pará.

Nas seções 2 e 3 serão apresentadas as definições teóricas, antecedentes e consequentes dos construtos estudados, as hipóteses que orientam o estudo e o modelo estrutural que articula esses aspectos e que será testado empiricamente. A seção 4 descreve os procedimentos

metodológicos, a seção 5 traz a apresentação e discussão dos resultados e na 6 estão as considerações finais.

2 Empregabilidade

Empregabilidade ou, autoeficácia na transição para o trabalho, pode ser definida como a crença na própria capacidade para organizar e executar ações de procura de emprego e de adaptação ao mundo do trabalho (VIEIRA; MAIA; COIMBRA, 2007).

Com foco na subjetividade (inerente ao indivíduo) tal conceito de empregabilidade centra-se primordialmente nas capacidades e habilidades do indivíduo, mas nem sempre foi assim. O conceito de empregabilidade foi utilizado pela primeira vez, no início do século XX com a finalidade de identificar pessoas que tinham capacidade e estavam aptas para trabalhar (BERNTSON, 2008). Ainda no mesmo século, o foco do conceito de empregabilidade estava no indivíduo e na capacidade individual para entrar no mercado de trabalho ou, numa abordagem mais estatística e macroeconômica, a empregabilidade foi compreendida como a probabilidade e o tempo que um determinado grupo demorava para encontrar um emprego, incluindo, assim, as condições do mercado de trabalho na concepção do termo (GAZIER, 1999).

Com a crescente inovação tecnológica, a globalização e abertura de mercado na década de 90, os indivíduos tiveram que procurar um maior desenvolvimento pessoal para conseguirem se manter ativos no mercado de trabalho, que passou por grandes reestruturações (CAMPOS; MARTINS; RUEDA, 2004).

Campos, Martins e Rueda (2004) consideram que, nesta época de globalização, em que as organizações procuram alternativas de modernização dos seus sistemas e processos produtivos, passando por constantes diminuições do seu quadro de pessoal, a condição de ser empregável passa a ser mais importante do que o emprego, exigindo que as pessoas tenham maior capacidade de aprender e de se adaptar à nova realidade de mercado. Surgiu assim, uma nova conceptualização do trabalho, em que as pessoas devem deixar de procurar um emprego tradicional, estável e estagnado, para passarem a assumir-se como soluções para os diversos problemas que as empresas e a sociedade possam enfrentar. Esta nova abordagem centra-se primordialmente nas capacidades e habilidades do indivíduo, na subjetividade.

A empregabilidade subjetiva, é determinada pela forma como os indivíduos se sentem identificados com a sua posição no mercado de trabalho e se conseguem se empregar, com base nas suas habilidades, aptidões e competências humanas e sociais (GAZIER, 1999; FUGATE; KINICKI; ASHFORTH, 2004).

O conceito de empregabilidade proposto por Vieira, Maia e Coimbra (2007) e assumido neste estudo, tem o seu ponto de partida na relação triádica de Bandura (1977), que sugere que a empregabilidade depende em larga escala das crenças de autoeficácia uma vez que a realização de tarefas e interação com o meio é promovida a empregabilidade. Segundo o modelo triádico, os fatores pessoais, biológicos e cognitivos, o comportamento e as influências do meio ambiente funcionam como determinantes que se inter-relacionam. Admite-se que o *self* é socialmente construído, mas, por meio da autopercepção, as pessoas têm um papel naquilo que fazem, na sua maneira de ser e na própria criação das estruturas sociais em que vivem (BANDURA, 1977).

O construto empregabilidade, conforme Vieira, Maia e Coimbra (2007), possui três fatores: a) **Autoeficácia na adaptação ao trabalho**: confiança percebida na capacidade de adaptação ao mundo trabalho; b) **Autoeficácia na regulação emocional**: confiança percebida na autoregulação emocional no processo de procura de emprego e c) **Autoeficácia na procura de emprego**: confiança percebida no desempenho de comportamentos de procura de emprego.

Para Vieira e Coimbra (2006) há dois tipos de fatores facilitadores da empregabilidade: os individuais e os contextuais. Os fatores individuais incluem a exploração individual, competências de relacionamento interpessoal, autonomia e flexibilidade ou capacidade de adaptação ao meio. Os fatores contextuais são constituídos pelas relações significantes, por exemplo, família e amigos, contexto acadêmico e contexto de emprego e está relacionado com as percepções que o indivíduo tem sobre o trabalho, o seu bem-estar e o apoio que recebe.

Kanfer, Wanberg e Kantrowitz (2001) em uma revisão meta-analítica de 73 estudos empíricos sobre os antecedentes e consequentes da procura de emprego, baseados na análise da relação entre personalidade e perspectiva motivacional, encontraram que autoestima, autoeficácia, extroversão, conscienciosidade, bem como, apoio social, necessidade financeira e compromisso de emprego predizem procura de emprego. Tais resultados podem ser considerados reveladores da existência de facilitadores individuais e contextuais da empregabilidade, conforme afirmaram Vieira e Coimbra (2006) porque, indivíduos com altos níveis de empregabilidade tendem a executar ações em busca de oportunidades de trabalho.

Gomes (2014), encontrou que autoestima prediz a empregabilidade subjetiva, e o efeito da autoestima não é mediado pela autoeficácia. Constatou também que os empregados possuíam níveis mais elevados de autoestima, autoeficácia e empregabilidade que os desempregados, mas não houve efeito de gênero sobre estas variáveis, e o nível de qualificação também não teve um efeito direto sobre as variáveis.

3 Percepção de Suporte Social

Suporte social pode ser compreendido como o processo pelo qual, a fim de reforçar o seu enfrentamento a eventos estressantes, uma pessoa satisfaz as suas necessidades sociais e alcança seus objetivos. As pessoas administram os recursos psicológicos e materiais disponíveis nas suas redes sociais (RODRIGUEZ; COHEN, 1998).

Classificado como agente “protetor” frente ao risco de doenças induzidas pelo estresse, o suporte social foi apontado por Cassel (1976) e Cohen e Mickay (1984) como um importante construto a ser estudado com o objetivo de identificar a correlação entre relações interpessoais e prevenção e recuperação de perturbações psicológicas e orgânicas além da diminuição da gravidade da doença.

Com efeito, Cassel (1976) e Cobb (1976) ao estudarem portadores de diversas patologias, apuraram evidências de que a ruptura de laços sociais aumentava a suscetibilidade a doenças. Outros pesquisadores identificaram nos relatos de pacientes com aumento da hipertensão arterial, depressão e tuberculose, queixas de não pertencerem a uma rede de apoio ou haviam experimentado intensamente uma ruptura familiar como separação amorosa, desemprego, mudança de moradia (PILISUK; MINKLER, 1985).

No entanto, observa-se, na literatura, divergências quanto à existência de tipos de suporte social. Para Cobb (1976), são três tipos de suporte social informacional: a) a percepção do sujeito de que ele é amado e que as pessoas se preocupam com ele; b) a percepção de que ele é apreciado e que tem valor; c) percepção de pertence a uma rede de comunicação e de obrigações mútuas.

Thoits (1982) acrescentou às crenças defendidas por Cobb (1976) uma nova dimensão: a ajuda instrumental. Assim, acrescentou a crença de que o indivíduo poderia obter recursos práticos, a partir das redes, além dos afetivos, afirmativo e rede de suporte. Em concordância, Seeman (1998) considera que suporte social possui duas categorias principais: suporte emocional e instrumental. Bowling (1997) considerou suporte social sob três perspectivas: emocional, instrumental e financeira.

A ajuda informacional foi introduzida por House (1981) e diz respeito a oferecer informações que possam ser utilizadas para enfrentar os problemas. Para Seeman (1998) o suporte informacional faz parte do suporte instrumental. Para Rodriguez e Cohen (1998), suporte social é um constructo multidimensional: suporte emocional (é o apoio de pessoas com quem mantemos vínculos afetivos; expressões de carinho, demonstrações de confiança; dar conselhos); suporte instrumental (são recursos materiais ou tangíveis por parte de pessoas ou instituições que nos ajudam a superar uma dificuldade prática); suporte informacional (são informações que nos ajudam a enfrentar desafios diários na vida e no trabalho).

Recentemente, a construção e validação fatorial da Escala de Percepção de Suporte Social (EPSS) por Siqueira (2008) revelou que suporte social possui duas dimensões: suporte emocional e suporte prático. O suporte prático é composto pelos suportes instrumental e informacional, conforme suposições de Cobb (1976), Thoits (1982) e de Seeman (1998).

Relacionada a balanço emocional e algumas variáveis sócio-demográficas por Freitas (2009), a percepção de suporte social demonstrou não manter correlação significativa com sexo, trabalho, estudo, voluntariado, permanência em instituição, escolaridade e estado civil. A análise das relações entre suporte social (emocional e prático) e idade revelou correlação significativa: com o aumento da idade há uma tendência a decrescer levemente a percepção de suporte social. As análises das relações entre suporte emocional, suporte prático e balanço emocional revelaram que com o acréscimo do balanço emocional positivo, há a tendência de acréscimo na percepção de suporte social (emocional e prático).

Outro estudo, que investigou a capacidade de otimismo, de suporte social e de valores do trabalho como antecedentes de bem-estar subjetivo de trabalhadores, realizado por Freitas (2009) demonstrou que a percepção de suporte emocional correlacionou-se positivamente com valores de prestígio, afetos positivos e com satisfação com a vida; e correlacionou-se negativamente com afetos negativos. Percepção de suporte prático não apresentou correlações significativas com nenhuma variável de estudo.

Seligmann-Silva (1997) identificaram que o apoio familiar e a crença religiosa são duas fontes importantes para a preservação da saúde psicossocial com desempregados em estudo realizado no SINE (Sistema Nacional de Emprego do Ministério do Trabalho) e em Centros de Referência em Saúde do Trabalhador nas cidades de São Paulo e São Bernardo do Campo, no Estado de São Paulo. Roberts et al. (1997) investigando a qualidade do suporte social em desempregados, identificou que os sujeitos desempregados possuíam um nível de qualidade pobre frente ao apoio social percebido, comparado aos sujeitos empregados.

A ajuda do suporte social, segundo Gomes (2003), pode ser um auxílio para que o indivíduo em situação de desemprego possa atingir objetivos que não conseguiria sozinho. Isto porque, o efeito do desemprego envolve diversos fatores que irão gerar consequências psicológicas e sociais, como, por exemplo, problemas financeiros, falta de sucesso na procura de emprego, incapacidade de influenciar os empregadores, possível perda da moradia, sujeitar-se a situações de sobre população na moradia, impossibilidade de pagar contas do tipo água, luz, alimentação.

Por outro lado, Khan, Murray e Barnes (2002) afirmam que um indivíduo diante de um desemprego recente, em um primeiro momento, vê-se diante de um tempo extra para a família, de um meio de chamar a atenção para si e assim tentar outra posição e status com a família, amigos e comunidade que além de passar apoio, poderá auxiliá-lo na busca de um emprego.

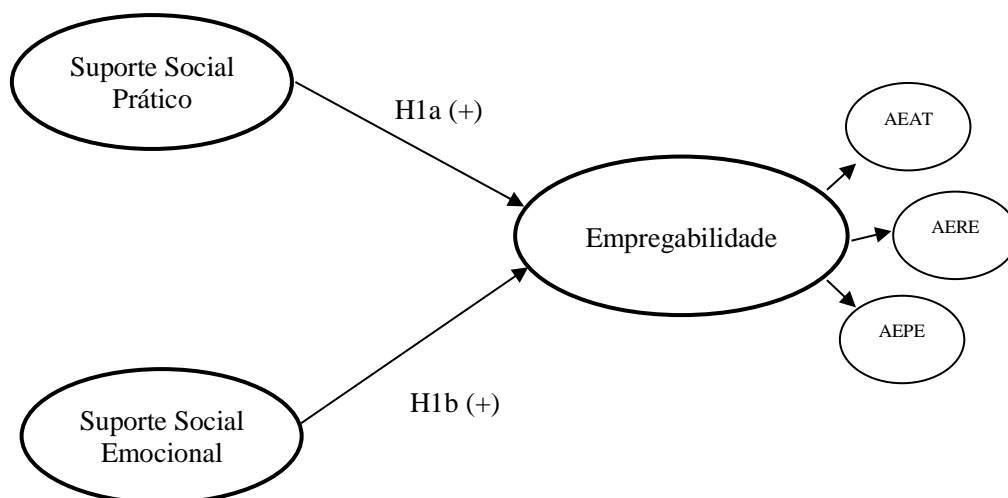
Evidencia-se, assim, a importância da percepção de suporte social de pessoas em situação de desemprego e na busca de novas oportunidades de trabalho agindo como um fator protetivo. Levando-se em consideração que: a) a condição de ser empregável passou a ser mais importante do que o emprego, exigindo que as pessoas tenham maior capacidade de aprender e de se adaptar à nova realidade de mercado, conforme Campos, Martins e Rueda (2004); b) apoio social que é um conceito correlato a suporte social e é compreendido por Vieira e Coimbra

(2006) como um facilitador contextual da empregabilidade e c) identificação de Kanfer, Wanberg e Kantrowitz (2001) na literatura que apoio social prediz empregabilidade, hipotetiza-se que:

- H1 (a): A percepção de suporte social prático está associado positivamente a empregabilidade;
- H1 (b): A percepção de suporte social emocional está associado positivamente a empregabilidade.

A Figura 1 ilustra o modelo estrutural de pesquisa:

Figura 1: Modelo conceitual de estudo



Fonte: Elaborado pela autora a partir de Siqueira (2008) e Vieira e Coimbra (2006, 2007).

Legenda: AEAT: Autoeficácia na adaptação ao trabalho; AERE: Autoeficácia na regulação emocional; AEPE: Autoeficácia na procura de emprego.

4 Procedimentos metodológicos

4.1 Instrumento para a coleta de dados

Para a operacionalização das variáveis e testar as hipóteses desta pesquisa, foi utilizado um questionário composto por duas escalas dirigidas à desempregados que procuraram pessoalmente a agência do Site Nacional de Empregos (SINE) no município de Marabá, no Estado do Pará, para cadastro do curriculum e conquista de uma vaga no mercado de trabalho no período de 23/06/2017 a 06/07/2017. As escalas são de auto relato e do tipo *Likert*. São elas:

Para avaliação da **empregabilidade** optou-se pela adaptação transcultural da escala portuguesa “AETT - Autoeficácia na Transição para o Trabalho (Empregabilidade)” construída

e avaliada por Vieira e Coimbra (2005, 2007) já aplicada para empregados, desempregados e universitários por Gomes (2014). Originalmente, a escala possuía 28 itens relacionados à três fatores: a) Autoeficácia na adaptação ao trabalho – 12 itens; b) Autoeficácia na regulação emocional – 9 itens e c) Autoeficácia na procura de emprego – 7 itens. A escala possui 6 pontos variando de 1 = “Nada confiante” e 6 = “Totalmente confiante”.

Para avaliação da percepção do **suporte social** optou-se pela escala brasileira “EPSS – Escala de Percepção de Suporte Social” construída e validada por Siqueira (2008) composta, inicialmente, por 29 itens pertencentes a dois fatores: a) Suporte prático – 19 itens e b) Suporte emocional – 10 itens. A escala possui 4 pontos variando de 1 = Nunca e 4 = Sempre.

Um questionário sociodemográfico foi aplicado com o intuito de descrever os participantes do estudo.

4.2 Pré-teste

A escala que mensura empregabilidade passou pelo processo de adaptação cultural e semântica conforme orientam Cha et al. (2007). Segundo os autores, um processo de tradução de escalas de qualidade é uma parte importante dos estudos transculturais para garantir a equivalência do conteúdo entre as escalas originais e as traduzidas. Isto porque, segundo Cha et al. (2007), é necessário procurar ter o domínio e a validade de conteúdo; validade de face (facilidade de utilização; nível de leitura, clareza dos itens, das instruções e no formato de respostas) e número abrangente de itens (quanto maior o número de dimensões, maior o número de itens).

Neste estudo, optou-se pela combinação de duas técnicas para validação da escala: a) tradução das escalas; e b) consulta ao comitê de juízes especialistas no assunto e a profissionais da população alvo da pesquisa (desempregados registrados no SINE – Agência Marabá-PA).

No total, participaram 2 tradutores, 5 juízes especialistas e 9 pessoas em situação de desemprego. O número de juízes foi definido a partir das instruções de Netmeyer et al. (2003) que indicam, no mínimo, um número de cinco para validade de face. Neste estudo, a consulta aos desempregados, prosseguiu até esgotarem as indicações de problemas nos itens. Melhorias semânticas foram sugeridas pelos especialistas que, além disso, contribuíram para uma nova versão de itens da escala de empregabilidade a fim de serem aplicadas ao público alvo. No teste inicial com pessoas em situação de desemprego para validação de face e semântica dos itens que compõem as escalas que avaliam percepção de suporte social e empregabilidade não foram identificados problemas ou dificuldades com a compreensão e interpretação do questionário.

Um pré-teste foi realizado a fim de aferir a qualidade psicométrica das escalas e indicar a necessidade de revisão dos itens caso apresentem baixa confiabilidade, falta de validade convergente ou discriminante. A aplicação do questionário foi realizada em papel e aos visitantes que concordaram em participar mediante a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Participaram do pré-teste, 22 pessoas em situação de desemprego que visitaram pessoalmente a agência do SINE no dia 23/06/2017. A amostra contou, prioritariamente, com mulheres (54,5% = 12 participantes), nível de escolaridade médio (63,64% = 14 participantes), não estudantes (72,73% = 16 participantes), evangélicos (63,64% = 14 participantes), sem filhos (54,5% = 12 participantes), sem renda familiar (63,64% = 14 participantes), não recebedores do auxílio desemprego (90,9% = 20 participantes). Dos que declararam não possuir renda familiar, 92,86% (13 participantes), declararam também serem provedores da família. Em média, os participantes possuíam 30,75 anos de idade, com 4 filhos de 4 integrantes, desempregados a 4,28 meses. Ainda, 90,9% (20 participantes), declararam exercer funções operacionais no último emprego.

Para avaliar o modelo de mensuração quanto à validade convergente, validade discriminante e confiabilidade, recorreu-se à Análise Fatorial Confirmatória (AFC) utilizando o *software* SmartPLS 2.0.M3 (RINGLE et al., 2005). Embora os valores da AVE foram inferiores a 50% para as dimensões de percepção de suporte social (prático e emocional) optou-se por manter todos os itens devido à larga utilização do instrumento em pesquisas nacionais e ao baixo número analisados no pré-teste (22 casos). Observou-se, ainda, correlações altas entre as variáveis desta escala, indicando problemas de validade discriminante.

Foram realizadas novas versões para os itens da escala de empregabilidade que apresentaram baixa carga fatorial com o objetivo de melhorar a clareza das sentenças e serem compreendidos por todos da mesma forma. O item AEPE12 que pertencia originalmente ao fator “Autoeficácia na procura de emprego” foi alocado no fator “Autoeficácia na regulação emocional” e recodificado para AERE12 por apresentaram baixa carga fatorial o fator original e falta de validade discriminante.

A versão final do questionário pode ser visualizada no Apêndice A.

4.3 Coleta de dados

Os instrumentos foram disponibilizados em um formulário (em papel) às pessoas em situação de desemprego da referida agência do SINE, situada em Marabá, no Estado do Pará, que concordaram em participar do estudo e, mediante a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Como procedimento, primeiramente, obteve-se a autorização formal do responsável pela agência para aplicação dos questionários mediante a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) destinado a Instituição SINE. Foram explicados os objetivos da pesquisa e que os resultados seriam analisados coletivamente, de modo que as respostas individuais não seriam divulgadas. Não houveram participantes da pesquisa analfabetos. A devolução dos questionários e dos TCLEs foram feitas em duas urnas separadas para assegurar o sigilo da identidade do pesquisado evitando deste modo a identificação do autor das informações.

No total, 153 questionários foram respondidos mas, 3 foram eliminados devido não terem o mínimo de respostas consideradas para a validade (70%).

A quantidade final de 150 questionários foi considerada adequada porque superou o tamanho da amostra mínima necessária de 68 pessoas conforme cálculos a partir do programa *G*Power* 3 (FAUL et al., 2007), considerando 2 preditores (Figura 1), um poder estatístico de 80%, nível de significância de 5% (HAIR Jr et al., 2005) e tamanho de efeito médio – $f^2 = 0,15$ (COHEN, 1977, p.413-414). A amostra obtida foi de conveniência.

4.4 Análise dos dados

Após a coleta, será realizado o exame para avaliar se há dados faltantes (*missing values*) e dados atípicos (*outliers*). Houveram 103 *missings* que receberam o seguinte tratamento: os itens faltantes receberam valores médios da equipe de trabalho seguindo as orientações de Hair et al. (2014) que indica que o dado faltante é substituído por uma outra fonte que é considerada semelhante. Assim, a média dos respondentes ao item foi atribuída ao item faltante. Não houveram dados atípicos (*outliers*). Uma adequação da equivalência dos pontos da escala de suporte social aplicada com quatro pontos foi necessária a fim de equipará-la à de empregabilidade, com seis pontos.

A avaliação da validade dos itens foi realizada por meio da análise fatorial confirmatória (validade convergente, validade discriminante e confiabilidade).

O modelo estrutural será estimado por meio do método *Partial Least Squares Path Modeling* (PLS-PM) por ser considerado mais propício para estudos exploratórios (CHIN; NEWSTED, 1999, p.312) e foi utilizado o *software* SmartPLS 2.0.M3 (RINGLE et al., 2005) cuja escolha se baseou na possibilidade de testar relações entre variáveis latentes e não há suposição de normalidade multivariada além do que o tamanho da amostra requerido é muito menor do que a estimação baseada em covariâncias (dada a complexidade do modelo), por exemplo, LISREL (HAIR Jr. et al., 2014).

5 Resultados

Nesta seção são apresentados os resultados relativos à caracterização da amostra, avaliação do modelo de mensuração e do modelo estrutural.

A amostra foi caracterizada, prioritariamente por homens (62% = 93 participantes). Quanto à idade, houve predominância de pessoas com 26 a 30 anos de idade (26,7% = 40 participantes) mas também elevada participação de 18 a 21 anos (24,7% = 37 participantes), solteiros (46,7% = 70 participantes) e casados ou amasiados (45,3% = 68 participantes). Também houve participação equilibrada entre católicos e evangélicos: 44,7% católicos (67 participantes) e 41,3% evangélicos (62 participantes). A maioria possui ensino médio completo (36% = 54 participantes), seguida de ensino médio incompleto (27,4% = 41 participantes) e não possuem filhos (45,33% = 68 participantes).

Uma grande parcela dos participantes declarou não possuírem renda familiar (49,33% = 74 participantes) e dos que declararam possuí-la, 25,33% (38 participantes) recebem até 1 salário mínimo. No entanto, 60,66% (91 pessoas) dos participantes declararam não serem os únicos provedores da família. A maioria também não estava estudando no período da coleta de dados (68% = 102 participantes) e dos que declararam estar estudando, 15 pessoas (40,54%) cursavam o nível superior.

Na média, os participantes estavam entre 7 e 8 meses desempregados, sendo que 85% (127 pessoas) atuavam a nível operacional no último emprego. Sobre o recebimento de auxílios governamentais, 8,66% (13 participantes) declararam receber auxílio desemprego e 12% (18 participantes), bolsa família.

5.1 Avaliação do modelo de mensuração

No nível dos itens, observou-se que nem todos os itens das escalas obtiveram elevadas cargas cruzadas (valores acima de 0,7 – tabela disponível com a autora), e alguns tiveram carga fatorial elevadas às cargas fatoriais na sua respectiva VL indicando problemas na validade convergente (HAIR Jr. et al., 2016). Na escala de Empregabilidade, o item AERE10 foi excluído por apresentar baixa carga fatorial e falta de validade discriminante.

Já na escala que mensura percepção de suporte social, inicialmente, o valor do nível dos itens foi maior que a raiz quadrada da variância média extraída confirmando a falta de validade discriminante identificada no pré-teste. Os itens “mais críticos” foram excluídos gradativamente a, cada rodada de AFC, com o objetivo de encontrar validade convergente e discriminantes adequadas excluindo o menor número de itens possíveis. Finalmente, na sexta rodada, a escala apresentou variância média extraída (AVE) maior que 50% no nível da variável latente, com validade composta e alfa adequados (acima de 70%). Foram excluídos, no total, 16 itens, sendo 4 itens pertencente a dimensão percepção de suporte social emocional e 12 itens à dimensão percepção de suporte social prático. Na versão final, percepção de suporte social emocional ficou com 6 itens (SSE6, SSE7, SSE10, SSP14, SSE24 e SSE26) e percepção de suporte social prático, com 7 itens (SSP3, SSP5, SSP19, SSP21, SSP22, SSP23 e SSP27).

A versão completa das escalas, indicando os itens excluídos e as cargas fatoriais podem ser visualizados no Apêndice A.

A Tabela 1 apresenta a matriz de correlações ente as variáveis latentes de primeira ordem.

Tabela 1: Matriz de correlações entre as variáveis latentes de primeira ordem (n = 150)

	AEAT	AEPE	AERE	SSE	SSP
AEAT	0,74095				
AEPE	0,4358	0,73986			
AERE	0,6257	0,5705	0,78211		
SSE	0,2224	0,2332	0,2189	0,74061	
SSP	0,2123	0,2589	0,206	0,7037	0,71456
AVE	0,549	0,5474	0,6117	0,5485	0,5106
Confiabilidade Composta	0,9354	0,8785	0,934	0,8791	0,8794
Alfa de Cronbach	0,9244	0,834	0,9203	0,8346	0,8414

Fonte: Resultados da pesquisa.

Nota 1: Os valores em negrito na diagonal são a raiz quadrada da variância média extraída, os valores fora da diagonal são correlações.

Legenda: As células em cinza se referem às correlações entre VLs do mesmo construto.

Dimensões da Empregabilidade: AEAT: Autoeficácia na adaptação ao trabalho; AERE: Autoeficácia na regulação emocional; AEPE: Autoeficácia na procura de emprego.

Dimensões da percepção de Suporte Social: SSE: Suporte Social Emocional; SSP: Suporte Social

Apresenta-se, a seguir, a avaliação do modelo estrutural.

5.2 Avaliação do modelo estrutural

De acordo com os resultados apresentados na Tabela 2 foi suportada apenas a hipótese H1a. A hipótese H1b não foi suportada; os resultados da correlação com as dimensões de empregabilidade já apontava (vide Tabela 1).

Na Tabela 2 é possível observar os resultados do modelo estrutural:

Tabela 2: Resultados do modelo estrutural- 1ª. Rodada (n = 150)

Relação estrutural	Hipotese	Beta	Erro padrão	Valor-p	R ²	R ² Ajustado
SSP -> Empregabilidade	H1a(+)	0,226	0,0985	0,0222		
					10,50%	9,20%
SSE -> Empregabilidade	H1b (+)	0,125	0,1065	0,2411*		

Fonte: Resultados da pesquisa.

Nota 1: Valores-p estimados por *bootstrap* com 1000 repetições e opção “no sign change” no SmartPLS 2.0.M3 (RINGLE et al., 2008).

Legenda: SSP: Suporte social prático e SSE: Suporte social emocional.

Analisando a Tabela 2, tem-se que o coeficiente estrutural obtido entre as dimensões SSP foi de 0,226 ($p < 0,05$) e SSE foi de 0,125 ($p > 0,05$). Desta forma, tem-se que apenas SSP foi significativo.

Desta forma, manteve-se apenas a dimensão SSP no modelo de mensuração. Os resultados finais podem ser visualizados na Tabela 3:

Tabela 3: Resultados do modelo estrutural final (n = 150)

Relação estrutural	Hipótese	Beta	Erro padrão	Valor-p	R ²	R ² Ajustado
SSP -> Empregabilidade	H1a(+)	0,3145	0,0461	0	9,90%	8,60%

Fonte: Resultados da pesquisa.

Nota 1: Valores-p estimados por *bootstrap* com 1000 repetições e opção “no sign change” no SmartPLS 2.0.M3 (RINGLE et al., 2008).

Legenda: SSP: Suporte social prático e SSE: Suporte social emocional.

Analisando a Tabela 3, tem-se que o coeficiente estrutural obtido entre a dimensão SSP foi de 0,3145 ($p < 0,01$). O $R^2 = 9,90\%$ significa que SSP explica 9,9% da variação dos índices de Empregabilidade. Segundo Cohen (1977), valores de R^2 abaixo de 13% tem efeito baixo para explicar variações de construtos da área de ciências comportamentais.

Ainda assim, o resultado vai ao encontro, parcialmente, a afirmativa de Vieira e Coimbra (2006) e de Kanfer, Wanberg e Kantrowitz (2001) de que suporte social é um facilitador contextual da empregabilidade.

6 Considerações finais

O objetivo deste trabalho foi analisar empiricamente os efeitos da percepção de suporte social sobre a empregabilidade de pessoas em situação de desemprego do Sul e Sudeste do Estado do Pará.

Como resultados, encontrou-se que percepção de suporte social prático explicou 9,9% da empregabilidade (0,3145; $p < 0,01$). Mas, neste trabalho, não se identificou a predição de percepção de suporte social emocional sobre a empregabilidade.

Desta forma, quanto maior a percepção dos suportes instrumental e informacional pelas pessoas em situação de desemprego poderá aumentar a crença na própria capacidade para organizarem e executarem ações de procura de emprego e de adaptação ao mundo do trabalho.

Nesta perspectiva, perceber o recebimento de informações que ajudam a enfrentar desafios diários na vida e a crença de que se pode obter recursos práticos, a partir das redes sociais, poderá auxiliar o indivíduo em situação de desemprego possa atingir objetivos que não conseguiria sozinho. Além disso, a rede social, além de oferecer apoio, poderá auxiliar na busca de um emprego.

Uma vez que a condição de ser empregável passou a ser mais importante do que o emprego, exigindo que as pessoas tenham maior capacidade de aprender e de se adaptar à nova realidade de mercado, o recebimento de suporte social prático passa a ser ajuda importante, também, na adaptação de uma pessoa ao “novo mundo do trabalho” no qual, as mudanças são constantes e a aprendizagem é contínua.

Além disso, a adaptação cultural dos itens da escala de empregabilidade realizada e examinada, neste estudo, oferece instrumento confiável para a continuidade de pesquisas que investiguem os antecedentes e consequentes, sobretudo, com pessoa em situação de desemprego. Mas, poderá ser examinada sua validade em pessoas em situação de transição para o trabalho e trabalhadores em prospecção de carreira.

Outra contribuição deste estudo, foi a avaliação da escala que mensura percepção de suporte social que carecia, na literatura, de aplicação de estratégias confiáveis do ponto de vista metodológico. Neste estudo, a escala revelou-se mais robusta com um número menor de itens que a escala original e indica-se a aplicação completa da escala, em outros contextos avaliando-a novamente, com a Análise Fatorial Confirmatória.

As principais limitações deste estudo se relacionam à impossibilidade de generalização e indica-se a avaliação de variáveis de controle como gênero, idade, religião, escolaridade e tempo de desemprego dos participantes do estudo além de pesquisas longitudinais que avaliem o nível de empregabilidade antes e após a conquista de uma vaga no mercado de trabalho.

Referências

BANDURA, A. Self-efficacy: toward a unifying theory of behavior change. **Psychological Review**, v. 84, n. 2, p. 191-215, 1977.

BERNTSON, E.; NÄSWALL, K.; SVERKE, M. Investigating the relationship between employability and self-efficacy: A cross-lagged analysis. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v.17, p.413-425, 2008.

BOTO, B. C. N. Relação entre adaptabilidade e empregabilidade: um estudo exploratório com uma amostra do sector da construção civil. Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa, 2011.

BOWLING, A. **Measuring health**: a review of quality of life measurement scales. Philadelphia: Open University, 1997.

CAMPOS, K.; MARTINS, L.; RUEDA, F. Empregabilidade: o que os alunos universitários entendem sobre isto? **Psicologia: Teoria e Prática**, v.6, p.63-73, 2004.

CASSEL, J. The contribution of the social environment to host resistance. **American Journal of Epidemiology**, v. 104, n. 2, p.107-23, 1976.

CHA, E. S.; KIM, K. H.; ERLÉN, J. A. Translation of scales in cross-cultural research: issues and techniques. **Journal of Advanced Nursing**, v.58, n.4, p.386-395, 2007.

CHIN, W. W.; NEWSTED, P. R. Structural equation modeling analysis with small samples using partial least squares. In: HOYLE, R. H. **Statistical strategies for small sample research**. California: Sage Publications, Inc., 1999. p.307-341.

COBB, S. Social support as a moderator of life stress. **Psychosomatic Medicine**, v. 38, n. 5, p. 300-314, 1976.

COHEN, J. **Statistical power analysis for the behavioral sciences**. Revised ed. New York: Academic Press, 1977.

COHEN, S., MCKAY, G. Social support, stress and the buffering hypothesis: A theoretical analysis. In: BAUM, A.; TAYLOR, S. E.; SINGER, J. E. (Eds.). **Handbook of psychology and health**. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, 1984. v. 4, p. 253-268.

COHEN, S. Social relations and health. **American Psychologist**, n. 59, p. 676-684, 2004.

FAUL, F.; ERDFELDER, E.; LANG, A.G.; BUCHNER, A. G *Power 3: a flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. **Behavior Research Methods**, v.39, n. 2, p. 175-91, 2007.

FUGATE, M.; KINICKI, A.; ASHFORTH, B. Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. **Journal of Vocational Behavior**, 65, 14-38, 2004.

GAZIER, B. Employability: concepts and policies. Berlin: European Commission, Employment and Social Affairs, 1999.

GOMES, J. C. R. Desemprego, depressão e sentido de coerência. 2003. 170 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) - Escola Nacional de Saúde Pública da Universidade Nova de Lisboa, 2003. Acesso em: 05 Abr. 2017.

GOMES, N. A. S. Autoestima, autoeficácia, e empregabilidade subjectiva em empregados, desempregados, e estudantes do ensino superior. Dissertação de Mestrado. Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias. Lisboa, 2014.

FREITAS, L. H. W. **Otimismo, suporte social e valores do trabalho como antecedentes de bem-estar subjetivo de trabalhadores**. 2009. 156 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) – Faculdade de Saúde, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2009.

HAIR JR., J. F.; BABIN, B.; MONEY, A. H.; SAMOUEL, P. **Fundamentos de métodos de pesquisa em Administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005, p.237-247.

HOUSE, J. S. **Work stress and social support**. USA: Addison- Wesley Reading, 1981.

KANFER, R.; WANBERG, C.; KANTROWITZ, T. Job search and employment: A personally-motivacional analysis and metaanalytic review. **Journal of Applied Psychology**, v.86, p.837-855, 2001.

KHAN, S.; MURRAY, R. P.; BARNES, G. E. A structural equation model of the effect of poverty and unemployment on alcohol abuse. **Addictive Behaviors**, v. 27, p. 405-423, 2002.

NETEMEYER, R. G.; BEARDEN, W. O.; SHARMA, S. **Scaling procedures: Issues and applications**. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2003.

PILISUK, M.; MINKLER, M. Supportive ties: a political economy perspective. **Health Education Quarterly**, v. 12, p. 93-106, 1985.

RINGLE, C. M.; WENDE, S.; WILL, S. **SmartPLS 2.0 (M3) Beta**. Hamburg, 2005. Disponível em: <<http://www.smartpls.de>>. Acesso em 08/04/2017.

ROBERTS, H.; PEARSON JC.; MADELEY, RJ.; HANFORD, S.; MAGOWAN, R. Unemployment and health: the quality of social support among residents in the Trent region of England. **Journal of Epidemiology and Community Health**, v. 51, p 41-47, 1997.

RODRIGUEZ, M. S.; COHEN, S. Social support. **Encyclopedia of Mental Health**, v. 3, p. 535-544, 1998.

SEEMAN, T. E. **Social support and social conflict**. 1998. Disponível em: <<http://www.macses.ucsf.edu/Research/Psychosocial/notebook/socsupp.html>>. Acesso em: 04 abr. 2017.

SELIGMANN-SILVA, E. A Interface Desemprego Prolongado e Saúde Psicossocial. In: SILVA FILHO, J. F.; JARDIM, S. R. **A Danação do Trabalho: relações de trabalho e o sofrimento**. Rio de Janeiro: Te Corá Editora, 1997.

SIQUEIRA, M. M. M. Construção e validação da escala de percepção de suporte social. **Psicologia em Estudo**, v.13, n.2, p.381-388, 2008.

THOITS, P. A. Conceptual, methodological and theoretical problems in studying social support as a buffer against life stress. **Journal of Health and Social Behavior**, v. 23, n. 2, p. 145-159, June 1982.

VIEIRA, D.; COIMBRA, J. Sucesso na transição escola-trabalho: A percepção de finalistas do ensino superior portugueses. **Revista Brasileira Orientação Profissional**, v.7, p.1-10, 2006.

VIEIRA, D.; MAIA, J.; COIMBRA, J. Do ensino superior para o trabalho: Análise factorial confirmatória da escala de autoeficácia na transição para o trabalho (AETT). **Avaliação Psicológica**, 6, 3-12, 2007.

Apêndice A – Construtos, seus indicadores, carga fatorial, erro-padrão, valor-t e valor-p

Itens	Carga Fatorial	Erro padrão	Valor-t	Valor-p
AEAT – Autoeficácia na adaptação ao Trabalho				
AEAT17 Desempenhar bem as minhas funções no emprego.	0,6214	0,0604	10,283	0,0000
AEAT18 Resolver problemas inesperados no emprego.	0,64	0,0563	11,3637	0,0000
AEAT19 Acreditar nas minhas capacidades enquanto profissional	0,719	0,0486	14,7804	0,0000
AEAT20 Comunicar-me bem com colegas de trabalho.	0,6948	0,0504	13,7977	0,0000
AEAT21 Adaptar-me às mudanças que possam ocorrer nas minhas funções no emprego.	0,7969	0,0339	23,52	0,0000
AEAT22 Trabalhar bem em equipe.	0,7671	0,0388	19,7613	0,0000
AEAT23 Cumprir todas as tarefas que o cargo exige.	0,839	0,0315	26,6764	0,0000
AEAT24 Demonstrar empenho no cumprimento das funções profissionais.	0,8181	0,0373	21,9485	0,0000
AEAT25 Demonstrar segurança nas atividades do trabalho.	0,7895	0,0455	17,3681	0,0000
AEAT26 Estabelecer um bom relacionamento com colegas de trabalho.	0,6962	0,0528	13,1791	0,0000
AEAT27 Adaptar-me às necessidades do local de trabalho.	0,777	0,0439	17,6798	0,0000
AEAT28 Contribuir com novas ideias num grupo de trabalho.	0,6958	0,0556	12,5193	0,0000
AEPE – Autoeficácia na Procura de Emprego				
AEPE1 Responder a anúncios de emprego.	0,7474	0,0425	17,5978	0,0000
AEPE11 Conseguir orientação junto aos serviços de apoio ao desempregado.	0,6479	0,0702	9,2287	0,0000
AEPE2 Inscrever-me em Agências de Emprego.	0,7864	0,0332	23,6955	0,0000
AEPE4 Procurar oportunidades de emprego na Internet.	0,765	0,0478	16,016	0,0000

AEPE6 Inscrever-me em agências de recrutamento e seleção.	0,7116	0,052	13,6952	0,0000
AEPE8 Inscrever-me em agências de emprego na internet.	0,772	0,0436	17,7083	0,0000
AERE – Autoeficácia na Regulação Emocional				
AERE10 Selecionar os empregos que mais me interessam.	(a)			
AERE12 Continuar a responder a anúncios de vagas após muitas tentativas sem resposta.	0,7666	0,0344	22,263	0,0000
AERE13 Não desanimar perante as dificuldades encontradas na procura de emprego.	0,8195	0,031	26,4166	0,0000
AERE14 Após uma recusa de emprego, não me deixar invadir por pensamentos negativos.	0,812	0,0274	29,6009	0,0000
AERE15 Ser paciente na procura de emprego.	0,7022	0,0482	14,5779	0,0000
AERE16 Continuar pensando que vou encontrar trabalho após uma recusa de emprego.	0,8045	0,0292	27,5504	0,0000
AERE3 Após ser recusado para uma vaga de emprego, não sou tomado pelo desânimo.	0,7296	0,0483	15,1107	0,0000
AERE5 Continuar a pensar que vou encontrar emprego após várias recusas.	0,7816	0,0462	16,9255	0,0000
AERE7 Continuar a procurar emprego, mesmo que tenha muitas respostas negativas.	0,7965	0,0403	19,7564	0,0000
AERE9 Após uma recusa de emprego, conseguir lidar com a frustração.	0,8181	0,0344	23,7795	0,0000
SSE – Suporte Social Emocional				
SSE10 Dá atenção às minhas crises emocionais.	0,7838	0,04	19,5824	0,0000
SSE14 Dá atenção às minhas crises emocionais.	0,7594	0,0468	16,2086	0,0000
SSE24 Ouve com atenção meus problemas pessoais.	0,719	0,0498	14,433	0,0000
SSE26 Preocupa-se comigo.	0,7467	0,0459	16,2792	0,0000
SSE6 Compreende minhas dificuldades.	0,662	0,0635	10,4186	0,0000
SSE7 Consola-me se estou triste.	0,7665	0,0411	18,6595	0,0000
SSE4 Comemora comigo minhas alegrias e realizações.	(a)			
SSE9 Conversa comigo sobre meus relacionamentos afetivos.	(a)			
SSE17 Está ao meu lado em qualquer situação.	(a)			
SSP – Suporte Social Prático				
SSP19 Ajuda-me na execução de tarefas.	0,7709	0,0355	21,7261	0,0000
SSP21 Fornece-me alimentação quando preciso.	0,7375	0,0522	14,1336	0,0000
SSP22 Leva-me a algum lugar que eu preciso ir.	0,7084	0,0533	13,2904	0,0000
SSP23 Orienta minhas decisões.	0,6855	0,0585	11,7225	0,0000
SSP27 Substitui-me em tarefas que não posso realizar no momento.	0,671	0,0616	10,9004	0,0000
SSP3 Ajuda-me a resolver um problema prático.	0,7135	0,0446	15,999	0,0000
SSP5 Dá sugestões sobre cuidados com minha saúde.	0,7107	0,0479	14,8228	0,0000
SSP1 Ajuda-me com minha medicação se estou doente.	(a)			
SSP2 Dá sugestões de lugares para eu me divertir.	(a)			
SSP8 Sugere fontes para eu me atualizar.	(a)			
SSP11. Dá sugestões sobre algo que quero comprar.	(a)			
SSP12 Empréstima-me algo de que preciso.	(a)			
SSP13 Dá sugestões sobre viagens que quero fazer.	(a)			
SSP15 Empréstima-me dinheiro.	(a)			
SSP16 Esclarece minhas dúvidas.	(a)			

SSP18 Dá sugestões sobre meu futuro.	(a)			
SSE20 Faz-me sentir valorizado como pessoa.	(a)			
SSP25 Dá sugestões sobre oportunidades de emprego para mim.	(a)			
SSP28 Dá sugestões sobre profissionais para ajudar-me.	(a)			
SSP29 Toma conta de minha casa em minha ausência.	(a)			

Legenda: (a) = Item excluído