

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ
Walcyrene Castilho de Araujo

**A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: DESENVOLVIMENTO
DE HABILIDADES SOCIAIS PARA UNIVERSITÁRIOS**

Taubaté – SP

2018

Walcyrene Castilho de Araujo

**A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: DESENVOLVIMENTO
DE HABILIDADES SOCIAIS PARA UNIVERSITÁRIOS**

Dissertação apresentada para obtenção do título de mestre em Gestão e Desenvolvimento Regional do Programa de Pós-graduação em Gestão e Negócios da Universidade de Taubaté.

Área de concentração: Planejamento e Desenvolvimento Regional

Orientador: Prof.^a. Dra. Marilsa de Sá Rodrigues

Taubaté – SP

2018

WALCYLENE CASTILHO DE ARAUJO

**A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: DESENVOLVIMENTO
DE HABILIDADES SOCIAIS PARA UNIVERSITÁRIOS**

Dissertação apresentada para obtenção do título de mestre em Gestão e Desenvolvimento Regional do Programa de Pós-graduação em Gestão e Negócios da Universidade de Taubaté.

Área de concentração: Planejamento e Desenvolvimento Regional

Data: 29/06/2018

Resultado: Aprovada

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dra. Marilsa de Sá Rodrigues Universidade de Taubaté

Assinatura _____

Prof.^a Dra. Elvira Aparecida Simões de Araujo Universidade de Taubaté

Assinatura _____

Prof.^a Dra. Adriana Benevides Soares Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Assinatura _____

Dedico primeiramente a Deus a realização deste trabalho pela concessão de persistência e energia para realizar a mudança de área de atuação profissional e embrenhar-me na prática acadêmica.

Á minha mãe que desde o início desta empreitada preocupou-se em prover-me com todos os cuidados e encheu-me de energia para alcançar o objetivo proposto.

E por fim, a todos os meus amigos e familiares que mesmo sem entenderem muitas vezes a falta de contato permaneceram atentos e dispostos a ajudar-me no que foi necessário.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a minha orientadora Prof^a. Dr^a. Marilsa de Sá Rodrigues que com tamanha sabedoria soube indicar os caminhos menos tortuosos para obtenção da aprendizagem e crescimento necessários.

À instituição de ensino superior público onde desenvolvi a pesquisa, na pessoa da Prof^a. Dr^a. Andréia Maria Pedro Salgado que gentilmente garantiu total acesso às informações e instrumentos que possibilitaram a execução do objetivo proposto..

À Prof^a. Dr^a. Adriana Benevides que aceitou participar da banca de avaliação deste trabalho e que contribui de forma relevante na ampliação do conhecimento da área de habilidades sociais em universitários.

À Prof^a. Dr^a. Elvira Araujo que intermediou o contato com a instituição de ensino e apresentou-me ao tema das Habilidades Sociais no contexto universitário.

Ao grupo de pesquisa Relações Interpessoais e Habilidades Sociais da UFScar nas pessoas da Dra. Zilda A. P. Del Prette e da Dra. Adriana A. R. de Aguiar que proveram suporte técnico na utilização e aplicação do “Método J. T.” nos resultados obtidos,

Aos universitários que participaram da pesquisa e se dispuseram a colaborar com as vivências e instrumentos de avaliação.

.

RESUMO

A demanda do mercado de trabalho vem sofrendo alterações significativas caracterizando-se pela grande utilização dos processos mentais e sociais gerando valorização do capital humano nas organizações. Considerando a referida premissa, o objetivo desse trabalho é de analisar um processo de desenvolvimento de habilidades sociais voltadas à empregabilidade dos universitários de um curso de graduação de Engenharia de Produção. Para tanto, foi realizada pesquisa de campo com 50 universitários do curso de Engenharia de Produção que foram avaliados por meio dos instrumentos Inventário de Habilidades Sociais (IHS - Del Prette), pré e pós-programa de desenvolvimento de Habilidades Sociais e também questionários para avaliar a percepção dos participantes quanto ao desenvolvimento das referidas habilidades e sua relação com a percepção da empregabilidade. De acordo com a análise estatística dos resultados do IHS – Del Prette do grupo geral não foi possível identificar diferenças significativas nos repertórios de Habilidades Sociais dos indivíduos que participaram do programa de desenvolvimento. Entretanto quando analisados os grupos de 2016 e 2017, separadamente, foi possível constatar que o primeiro grupo apresentou melhoria no fator 4 (Autoexposição a desconhecidos ou a situações novas) e o segundo, redução no repertório dos comportamentos do fator 5 (Autocontrole da agressividade em situações aversivas) revelando que a caracterização dos grupos é relevante na aquisição de melhoria no repertório de habilidades sociais. Os questionários de percepção de empregabilidade por outro lado indicaram que 81,4% dos participantes do grupo consideraram que o programa contribuiu significativamente no desempenho dos processos seletivos com incremento das habilidades de comunicação e do trabalho.

Palavras-chave: Habilidades Sociais. Formação em Engenharia. Empregabilidade. Gestão

ABSTRACT

The labor market demand has undergone significant changes characterized by the great use of the mental and social processes generating valuation of the human capital in the organizations. Considering this premise, the objective of this work is to analyze a process of development of social skills aimed at the employability of undergraduate students of a Production Engineering degree. For that, a field research was carried out with 50 undergraduate students of the Production Engineering course who were evaluated through the Social Skills Inventory (IHS - Del Prette), pre and post-program Social Skills development and also questionnaires to evaluate the perception of the participants regarding the development of these skills and their relation with the perception of employability. According to the statistical analysis of the IHS - Del Prette results of the general group it was not possible to identify significant differences in the Social Skills repertoires of the individuals who participated in the development program. However, when the groups of 2016 and 2017 were analyzed separately, it was possible to verify that the first group presented improvement in factor 4 (Self-exposure to unknowns or new situations) and the second, a reduction in the repertoire of the behaviors of factor 5 (Self-control of aggressiveness in aversive situations) revealing that the characterization of the groups is relevant in the acquisition of improvement in the repertoire of social skills. Employability perception questionnaires, on the other hand, indicated that 81.4% of the participants in the group considered that the program contributed significantly to the performance of selective processes with increased communication and work skills.

Keywords: Social Skills. Training in Engineering. Employability. Management

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Resultados IHS pré PDHS.....	60
Tabela 2 – Levantamento Habilidades Sociais pré PDHS.....	61
Tabela 3 – Resultado ANOVA – Fatores IHS (Del Prete) – grupo 2016.....	62
Tabela 4 – Resultado emparelhado (Pré e Pós – 2016).....	62
Tabela 5 – Resultado emparelhado (Pré e Acompanhamento – 2016).....	63
Tabela 6 – Resultado emparelhado (Pós e Acompanhamento – 2016).....	63
Tabela 7 – Resultado ANOVA – Fatores IHS (Del Prete) – grupo 2017.....	64
Tabela 8 – Resultado emparelhado (Pré e Pós – 2017).....	65
Tabela 9 – Resultado emparelhado (Pré e Acompanhamento – 2017.....	65
Tabela 10 – Resultado emparelhado (Pós e Acompanhamento – 2017).....	66
Tabela 11 – Resultado Teste Sinais.....	67
Tabela 12 – Resultados Teste t Student.....	68
Tabela 13 – Resultados ANOVA (Pré e Pós PDHS) – grupo total.....	68
Tabela 14 – Resultados ANOVA (Pré, Pós e Acompanhamento) – grupo total.....	72
Tabela 15 – Resultados ANOVA fator único IHS(Acompanhamento) – grupo total.....	72

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Escala Estrutural SSI - Riggio.....	19
Quadro 2 – Aspectos relevantes para Competências Gerenciais.....	24
Quadro 3 – Identificação instrumentos avaliação nacional Proquest.....	29
Quadro 4 – Instrumentos avaliação Habilidades Sociais.....	30
Quadro 5 – Portifólio de Habilidades Sociais.....	31
Quadro 6 – Diretrizes curriculares e habilidades Engenheiro de Produção (ABEPRO).....	43
Quadro 7 – Habilidades de Empregabilidade Estudantes de Engenharia.....	45
Quadro 8 – Interpretação dos escores fatoriais IHS (Del Prete).....	52
Quadro 9 – Escopo do PDHS.....	55
Quadro 10 – Resultado questionário percepção participantes PDHS.....	73

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Ciclo de aprendizagem vivencial – Moscovici.....	35
Figura 2 – Representação das etapas da pesquisa.....	49
Figura 3 – Áreas representativas de significância clínica e mudança confiável.....	58
Figura 4 – Índice de Mudança Confiável resultados médios por fatores (pré e pós PDHS).....	70
Figura 5 – Análise gráfica (JT) grupo geral masculino.....	70
Figura 6 – Análise gráfica (JT) grupo geral feminino.....	71
Figura 7 – Resultado questionário de Empregabilidade.....	74
Figura 8 - Percepção de estudantes sobre habilidades necessárias para atuação profissional (ABEPRO).....	76
Figura 9 - Percepção de estudantes sobre outras habilidades necessárias para atuação profissional.....	77

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 Problema	14
1.2 Objetivos	15
1.2.1 Objetivo Geral	15
1.2.2 Objetivos Específicos	15
1.3 Delimitação do Estudo	16
1.4 Relevância do Estudo	16
1.5 Organização do Trabalho	17
2 REVISÃO DA LITERATURA	18
2.1 Habilidades Sociais	18
2.2 Desenvolvimento de Habilidades Sociais	26
2.2.1 Abordagens teóricas que visam desenvolvimento de Habilidades Sociais em grupos	32
2.3 Formação em Engenharia e Habilidades Sociais	36
2.4 Empregabilidade e Impacto no Desenvolvimento Regional	44
3 MÉTODO	48
3.1 Tipo de Pesquisa	48
3.2 Área de Realização	50
3.3 População e Amostra	51
3.4 Instrumentos	52
3.4.1 Inventário de Habilidades Sociais (IHS).....	52
3.4.2 Autorrelato	53
3.5 Procedimento para Coleta de Dados	54
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	60
4.1 Resultados para elaboração PDHS	60
4.2 Análise do Grupo A - 2016	62
4.3 Análise do Grupo B - 2017	64
4.4 Análise do Grupo Geral	67
4.5 Análise Percepção das Habilidades ABEPRO	76
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	79

REFERÊNCIAS.....	82
APÊNDICE.....	90
APÊNDICE A – PARECER COMITÊ DE ÉTICA	91
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO REPERTÓRIO DE HABILIDADES SOCIAIS	92
APÊNDICE C – AUTORRELATO DE EMPREGABILIDADE	93
APÊNDICE D – QUESTIONÁRIO DE PERCEPÇÃO DAS HABILIDADES DO ENGENHEIRO DE PRODUÇÃO	95

1 INTRODUÇÃO

O sistema produtivo industrial prioriza as questões técnicas em detrimento às questões relacionais, porém de forma crescente, comportamentos sociais têm sido considerados relevantes na busca da competitividade e na geração dos excedentes financeiros tão valorizados no sistema hegemônico capitalista.

As novas configurações do mercado de trabalho advindas das inovações tecnológicas, desterritorialização dos mercados e a velocidade de transmissão de informações têm exigido maior flexibilização dos papéis profissionais e requerido maior atenção ao conceito da empregabilidade. Schumpeter (1988) alertou sobre as exigências que a inovação tecnológica produz e previu o impacto das mesmas no sistema econômico e a relevância assumida pela qualificação dos recursos humanos das organizações (SANTOS; FAZION; MEROE, 2011).

A qualificação dos profissionais atrelada aos seus níveis de empregabilidade, nessa realidade de competição acirrada representa uma nova dimensão de exigência para os indivíduos. As instituições de ensino procuram atender aos requisitos impostos pelo mercado, porém suas diretrizes curriculares permanecem favorecendo o aprendizado e desenvolvimento das habilidades técnicas em detrimento de outras habilidades, como aquelas que determinam o capital social dos indivíduos (YORKE, 2006).

O capital social, segundo McCallum e O'Connel (2008), é resultado do nível de desenvolvimento da competência relacional das organizações e/ou dos indivíduos, e é por meio desta que atributos como cooperação e troca de recursos e de conhecimentos são fomentados promovendo a instalação da cultura inovativa.

As relações sociais permeiam o desenvolvimento humano desde a infância até a maturidade e a ação de relacionar-se com o outro e com o ambiente externo, incluindo o ambiente laboral, requer a utilização de um repertório de "... diferentes classes de comportamentos sociais para lidar com as demandas das situações interpessoais", denominadas habilidades sociais (DEL PRETTE; DEL PRETTE, 2014, p. 31). Desta forma, conhecer o nível de desenvolvimento das referidas habilidades torna-se relevante na busca do entendimento das formas relacionais, assim como na detecção da necessidade de implantação de estratégia para

desenvolvimento nos casos críticos que possam interferir nas atuações sociais, sejam profissionais, pessoais ou acadêmicas.

Com base nos apontamentos, o objeto de estudo em questão torna-se significativo para o desenvolvimento humano incluindo as dimensões de desenvolvimento econômico, pois a organização competente e inovativa é aquela que obtêm sucesso no direcionamento das competências individuais para o alcance das metas organizacionais por meio de uma gestão eficiente, tanto na esfera técnica quanto na social. A possibilidade do desenvolvimento das habilidades sociais ser obtido por meio de um programa sistematizado, como um projeto acadêmico, indica alinhamento às exigências do mercado e representa também maiores oportunidades de desenvolvimento local pela qualidade do recurso humano disponibilizado ao mercado de trabalho (BENNEWORTH, 2016).

Sob a ótica do desenvolvimento regional numa perspectiva endógena, a região do Vale do Paraíba, fortemente caracterizada pela participação no segmento de transformação industrial, tem apresentado retração laboral, e isso evidencia a importância de estudos multidisciplinares que envolvam aspectos relacionados às condições de funcionamento e manutenção das organizações, inclusive a formação dos recursos humanos que poderão vir a abastecer seus contingentes (OLIVEIRA; LIMA, 2003).

1.1 Problema

A reestruturação dos métodos de produção, nos últimos trinta anos, tem gerado transformações para o mercado de trabalho. Não só no aspecto quantitativo objetivado por meio da redução de oferta de emprego e da precarização do trabalho, mas também no aspecto qualitativo por meio da complexidade e crescentes requisitos apresentados pelos empregadores.

A competição pela busca do trabalho tem sido acirrada e a exigência pela competência individual é crescente, portanto o nível diferenciado de desenvolvimento de habilidades pode significar aumento real do nível de empregabilidade dos indivíduos.

Diante de tal constatação elabora-se a seguinte questão: De que forma é possível desenvolver as habilidades sociais voltadas para a empregabilidade em alunos de graduação de Engenharia de Produção?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar um processo de desenvolvimento de habilidades sociais voltadas à percepção de empregabilidade dos universitários de um curso de graduação de Engenharia de Produção.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Mapear as habilidades sociais dos universitários, do curso de Engenharia de Produção, de uma instituição pública, por meio dos resultados do instrumento de avaliação Inventário de Habilidades Sociais.
- Identificar as habilidades sociais exigidas para a prática profissional do Engenheiro de Produção, de acordo com a Associação Brasileira de Engenharia de Produção (ABEPRO) e a percepção dos estudantes do referido curso.
- Elaborar e aplicar treinamento de Habilidades Sociais. Comparar o mapeamento de Habilidades Sociais, pré, pós-treinamento e acompanhamento.
- Investigar e comparar a percepção dos participantes do treinamento com relação ao nível de desenvolvimento das habilidades sociais voltadas para a empregabilidade, pós-treinamento.

1.3 Delimitação do Estudo

A pesquisa foi desenvolvida com universitários do curso de Engenharia de Produção Mecânica de uma instituição pública situada no Vale do Paraíba, nos anos de 2016 e 2017 e deu-se por meio da análise da percepção de empregabilidade dos mesmos após participação em um programa de desenvolvimento de Habilidades Sociais.

1.4 Relevância do Estudo

As relações interpessoais estão presentes em todas as fases do desenvolvimento humano e também em todas as esferas sociais, pessoais e profissionais. A capacidade de relacionar-se é personalizada e individualizada e é resultado de uma gama de variáveis, internas e externas e, no momento, em que um dado comportamento é apresentado, nem sempre o emissor tem consciência das habilidades envolvidas e/ou requeridas para tal ação.

Tendo em vista o papel fundamental destas habilidades no campo profissional e acadêmico muito se tem produzido na tentativa de analisar, de forma padronizada, o nível de desenvolvimento dessas habilidades e suas correlações com outras variáveis de estudo, como liderança (RIGGIO, REICHARD, 2008; ARAUJO et al., 2015), competências gerenciais (ARAUJO et al., 2015; FLETCHER, DUNN, PRICE, 2009; SEATE, POOE, CHINOMONA, 2016), empregabilidade (PARASURAMAN, PRASAD, 2015; RAMIREZ-PEREZ et al., 2015), inteligência e expectativas acadêmicas (GOMES, SOARES, 2013), formação de engenheiros (MORACE et al., 2017; GUPTA, 2015), ansiedade (BOLSONI-SILVA, LOUREIRO, 2014) e estresse (LIMA et al., 2016),

Além disso, a possibilidade de aperfeiçoamento das habilidades sociais por meio de programas de desenvolvimento sistematizados tem despertado interesse científico propiciando a realização de estudos como o de Sail e Alavi (2010) onde houve aplicação do referido programa em profissionais da área industrial, Ramirez-Perez et al. (2015) executaram programa de desenvolvimento de habilidades de comunicação, organização e trabalho em equipe e seus efeitos na empregabilidade

de jovens mexicanos, Klonek e Kauffeld (2015) desenvolveram programa de desenvolvimento para habilidade de comunicação com universitários de Engenharia, Pereira-Guizzo, Del Prette e Del Prette (2012) aplicaram programa de treinamento de habilidades sociais e seus efeitos na empregabilidade de desempregados portadores de deficiência física e Lima et al. (2016) executaram programa de treinamento de habilidades sociais e avaliaram correlação com estresse em universitários de Medicina.

Em termos de qualidade de vida, o déficit de desenvolvimento das habilidades sociais sugere a constituição de fatores de risco para os indivíduos na aquisição ou instalação de transtornos psiquiátricos e utilização de substâncias perniciosas à saúde, conforme estudos de Carneiro et al. (2007) e Fumo et al. (2009).

Outro fator de relevância para realização deste estudo refere-se ao fato de que o conhecimento gerado pela produção científica pode ser aplicado no ambiente laboral, por meio da elaboração e aplicação de treinamentos e programas de desenvolvimento gerando assim oportunidades de ampliação de capital humano e social (Sail e Alavi, 2010).

1.5 Organização do Trabalho

O trabalho está estruturado em sete seções, dispostos da seguinte forma:

- Seção 1 consta os objetivos da pesquisa, bem como delimitação e relevância do estudo.
- Seção 2 elaboração da revisão da literatura composta pelos assuntos: Habilidades Sociais, Formação em Engenharia e Habilidades Sociais e Empregabilidade.
- Seção 3 definição do tipo de pesquisa, definição de amostra e população, além dos instrumentos que serão utilizados e os planos para coleta e análise dos dados.
- Seção 4 resultados e análises estatísticas e discussões sobre os achados.
- Seção 5 considerações finais da referida pesquisa.
- Seção 6 e 7 referências bibliográficas e apêndices.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Habilidades Sociais

O fenômeno relacional tem sido objeto de estudo da área de Psicologia desde o século XIX quando a industrialização passou a demandar maiores entendimentos sobre a questão de variabilidade de desempenho e a dimensão social passou a ser estudada dentro dos pressupostos científicos (HAASE, 2000).

O relacionamento interpessoal é uma constante em todas as fases de vida do ser humano e os desempenhos sociais têm sido expostos a padrões crescentes de eficiência.

Segundo Caballo (2003, p. 6),

o comportamento socialmente hábil é esse conjunto de comportamentos emitidos por um indivíduo em um contexto interpessoal que expressa sentimentos, atitudes, desejos, opiniões ou direitos desse indivíduo de modo adequado à situação, respeitando esses comportamentos nos demais, e que geralmente resolve os problemas imediatos da situação enquanto minimiza a probabilidade de futuros problemas.

O conjunto de comportamentos necessários para propiciar o estabelecimento de relacionamentos interpessoais, sua manutenção e adequação, incluindo o conteúdo ideacional a respeito dos mesmos, podem ser compreendidos como habilidades sociais (PEREIRA; THOME; KOLLER, 2016).

Riggio (1986) desenvolveu um modelo estrutural com as dimensões básicas das habilidades sociais baseado em pesquisas nas áreas de habilidades sociais e interpessoais, porém mais diretamente em estudos de personalidade social que visavam medir as diferenças individuais em habilidades de comunicação.

Assim como os pesquisadores sociais, este autor considerou a comunicação como um conceito chave na mensuração das habilidades sociais, assim como a dimensão emocional e formulou modelo teórico composto de seis dimensões que envolvem habilidades de codificação ou expressividade, decodificação ou sensibilidade e regulação ou controle, agrupadas em dois domínios, o emocional-verbal e o social-verbal (RIGGIO, 2004). Baseado neste modelo desenvolveu

um instrumento de mensuração denominado Inventário de Habilidades Sociais, conforme Quadro 1:

Quadro 1 - Escala estrutural do Inventário de Habilidades Sociais – Riggio

Inventário de Habilidades Sociais (SSI) Estrutura, Definições de Escala e Exemplos	
Domínios Não Verbal/Emocional (Habilidades Emocionais) Relativos a Inteligência Emocional	Domínios Verbal/Social (Habilidades Sociais) Relativos a Inteligência Social
Expressividade Emocional (EE)	Expressividade Social (SE)
Habilidade em codificação não verbal. Capacidade de expressão precisa de estados emocionais. Eu sou capaz de animar uma festa chata. Foi-me dito que tenho olhos expressivos	Habilidade em codificação verbal e capacidade de engajar outros em interação social. Associado com fluência verbal. Ao contar uma história, costumo usar muitos gestos para ajudar a entender melhor. Eu costumo tomar a iniciativa de me apresentar a estranhos
Sensibilidade Emocional (ES)	Sensibilidade Social (SS)
Habilidade em codificação não verbal. Estar atento à sugestões sutis; ser empático. Eu às vezes choro em filmes tristes. Muitas vezes me dizem que sou uma pessoa sensível e compreensiva.	Habilidade em codificação verbal. Sensibilidade para e entendimento de normas que regem um comportamento social apropriado. Capacidade para decodificar situações sociais. Eu geralmente me preocupo com a impressão que estou causando nos outros. Às vezes eu acho que levo coisas que outras pessoas dizem para mim para o lado pessoal.
Controle Emocional (EC)	Controle Social (SC)
Habilidade na regulação e controle de expressões emocionais. Escondendo emoções por trás da "máscara de sentimentos". Eu facilmente posso aparentar felicidade um minuto e tristeza no próximo. Eu sou muito bom em aparentar calma mesmo estando chateado.	Habilidade em <i>role-playing</i> social e auto-apresentação social. Aptidão social e tato. " <i>Savoir-faire</i> ". Eu geralmente sou muito bom na liderança de grupos de discussão. Eu facilmente me ajusto a qualquer situação social.

Fonte: RIGGIO, 2004, tradução do autor.

Riggio e Reichard (2008) indicam que as habilidades sociais são componentes importantes da inteligência social, ou seja, são habilidades que interferem na capacidade de pensar e agir com sabedoria nas situações sociais. Segundo os autores são incluídas nestas habilidades: “capacidade de expressão nas interações sociais, a capacidade de ler e compreender diferentes situações sociais, o conhecimento de papéis sociais, normas e *scripts*, habilidades interpessoais de resolução de problemas” (RIGGIO; REICHARD, 2008, p. 171, tradução do autor).

Frank Gresham (1987) afirma que “as habilidades sociais podem ser conceitualizadas como comportamentos que, em determinadas situações, maximizam a probabilidade de garantir e manter o reforço e diminuir a probabilidade de punição ou extinção dependendo do comportamento social” (GRESHAM; RESCHLY, 1987, p. 368, tradução do autor).

Este mesmo pesquisador, em 2001, estabeleceu inter-relação entre habilidades sociais e uma série de habilidades relacionadas à aprendizagem e que permitem aos alunos estudar de forma independente, trabalhar em grupos, estabelecer e manter amizades e responder adequadamente aos comentários dos adultos e professores (GRESHAM; SUGAI; HORNER, 2001).

Embora o termo assertividade encontre definições variadas na literatura, chegando inclusive a ser usado como sinônimo de habilidades sociais por Caballo, em 2003, neste trabalho foi mantido a distinção entre os termos, embora perceba-se relativa congruência quanto ao aspecto funcional deste comportamento/habilidade nas relações interpessoais envolvendo manutenção ou obtenção de reforçamento (TOMAS; CARVALHO, 2014).

Del Prette e Del Prette (2017, p.24), afirmam que o termo habilidades sociais

refere-se a um constructo descritivo dos comportamentos sociais valorizados em determinada cultura com alta probabilidade de resultados favoráveis para o indivíduo, seu grupo e comunidade que podem contribuir para um desempenho socialmente competente em tarefas interpessoais.

A categorização das habilidades sociais como comportamentos sociais possibilita a noção de aprendizado contínuo e o condicionante pessoal dos comportamentos viabiliza a aquisição ou desenvolvimento de tais habilidades por meio de treinamento e programas estruturados. Outro achado importante referente a esta definição é que as habilidades sociais podem contribuir para a competência social, mas não determiná-la (DEL PRETTE; DEL PRETTE, 2017).

A competência social, nesta abordagem, é definida como:

um constructo avaliativo do desempenho de um indivíduo (pensamentos, sentimentos e ações) em uma tarefa interpessoal que atende aos objetivos do indivíduo e às demandas da situação e cultura, produzindo resultados positivos conforme critérios instrumentais e éticos (DEL PRETTE; DEL PRETTE, 2017, p. 37).

A distinção entre os conceitos dá-se em função da natureza dos construtos, as habilidades sociais referem-se aos comportamentos que podem ser descritos, visualizados, já a competência social refere-se ao caráter avaliativo gerado pela apresentação do comportamento social, por exemplo, se houve efetividade no resultado (COMODO; DIAS, 2017).

O estudo sobre as habilidades sociais tem se mostrado profícuo e abrangente conforme resultado do levantamento bibliométrico nas plataformas PROQUEST e CAPES, no período de 2007 e 2017. Foram empregados os critérios de busca “*social skills*” e “*training*”, “*social skills*” e “*undergraduate*” e “*social skills*” e “*university*”, e o resultado demonstrou a importância do tema para países de diferentes dimensões territoriais e níveis de desenvolvimento. Além disso, pode-se observar a diversidade de aplicação do campo de estudo refere-se às diferentes modalidades de formação e atuação profissional das amostras utilizadas.

Outro dado importante foi a constatação de que os estudos realizados visavam objetivos distintos de categorização, intervenção com universitários e análise correlacional entre variáveis. No primeiro tipo de estudo verificou-se a tentativa de estabelecer um rol de habilidades/comportamentos sociais relevantes para uma atuação eficaz em sociedade, seja profissional ou pessoal. No segundo tipo, verificou-se a aplicação de um programa estruturado de desenvolvimento de habilidades sociais, com mensuração pré e pós-programa e análise das possíveis alterações dos níveis de habilidades dos participantes. No terceiro tipo, executou-se estudo e mensuração de dois tipos de variáveis (comportamento/habilidade) e aplicou-se métodos estatísticos para verificação de possível correlação entre os mesmos. Conforme segue:

Estudos de intervenção

- Universitários do curso Medicina – Lima et al. (2016)
- Empreendedores com idade entre 26 e 35 anos – Ramirez–Perez et al. (2015)
- Efeitos a curto e longo prazo de um grupo de desenvolvimento de habilidades sócias para universitários – Ferreira, Oliveira e Vandenberghe (2014)
- Desempregados portadores de deficiência física – Pereira-Guizzo, Del Prette e Del Prette (2012)

- Engenheiros e Engenheiros automotivos com vivência profissional de até dez anos - Sail e Alavi (2010)

Estudos de categorização

- Gerentes e profissionais de áreas técnicas industriais – Seate, Poee e Chinomona (2016)
- Universitários do curso de Engenharia – Parasuraman e Prasad (2015)
- Profissionais da área de Promoção de Eventos – Fletcher, Dunn and Price (2009)

Estudos correlacionais

- The role of social skills in social anxiety of university students – Bolsoni-Silva e Loureiro (2014)
- Social skills and life satisfaction of Lithuanian first and sênior-year university students – Malinauskas, Dumciene e Lapeniene (2014).
- Social skills, life satisfaction and loneliness in Turkish university students – Ozben (2013).
- Inteligência, habilidades sociais e expectativas acadêmicas no desempenho de estudantes universitários – Gomes e Soares (2012)

As habilidades sociais são frequentemente vinculadas ao tema liderança como à capacidade de estabelecer e manter relacionamentos, comunicar-se com os demais e atuar com eficácia no gerenciamento das equipes (McCallum e O' Connell, 2009). Mintzberg (1973), pesquisador da área de Competências Gerenciais, caracterizou o termo habilidades interpessoais como a “habilidade de estabelecer e manter rede social, a habilidade de lidar com subordinados, a habilidade de ser empático com líderes de alto nível hierárquico” (RIGGIO; REICHARD, 2008, p. 169, tradução do autor).

Alinhados a importância da capacitação de conteúdos não técnicos para liderança, os autores McCallum e O'Connell (2009) propuseram a análise de cinco estudos de grande escala sobre liderança e o esclarecimento do papel relevante

que o capital humano e social desempenha nas funções de liderança atuais e futuras.

Fletcher, Dunn e Prince (2009) realizaram pesquisa com 69 gerentes de eventos para verificar as habilidades de maior importância para os ingressantes na área. O resultado indicou que as habilidades sociais e pessoais ocuparam as primeiras posições ficando inclusive a frente da exigência de conhecimento prévio da área.

Para verificar quais são os preditores da performance de trabalho em termos de habilidades gerenciais os autores Seate, Pooe e Chinomona (2016) realizaram pesquisa com 87 profissionais empregados, na África do Sul e os resultados indicaram que as habilidades pessoais e sociais são mais importantes do que o conhecimento técnico sugerindo que o currículo adotado pelas instituições de ensino não demonstram alinhamento com a realidade do mercado de trabalho.

Além disso, neste mesmo estudo, os autores referenciados, analisaram o emprego de outros termos vinculados às competências gerenciais como habilidades humanas e habilidades interpessoais como equivalentes às habilidades sociais. De forma geral, o emprego dos termos refere-se à capacidade de liderar o trabalho em equipe, estabelecer uma comunicação eficaz e empática e gerenciar conflitos.

Scullen, Mount e Judge (2003) identificaram as seguintes dimensões da competência gerencial: (1) habilidade técnica; (2) habilidade administrativa; (3) habilidade humana e (4) comportamento de cidadania. Habilidade humana faz parte da capacidade de um gerente para interagir e trabalhar efetivamente com os membros da equipe. Neste estudo, habilidade humana equipara-se a habilidades interpessoais. Finalmente, o comportamento de cidadania é referido como padrões de sustentação e ética (SEATE; POE; CHINOMONA, 2016, p. 3)

Para melhor visualização dos termos e comportamentos relevantes para o entendimento das competências gerenciais, segue Quadro 2:

Quadro 2 - Aspectos relevantes para Competências Gerenciais

Yukl, 2002	As habilidades interpessoais (também chamadas de "habilidades sociais") incluem conhecimento sobre comportamento humano e processos grupais, capacidade de compreender os sentimentos, as atitudes e os motivos de outros e a capacidade de se comunicar de forma clara e persuasiva
Al-Madhoun & Analoui, 2002	Essas habilidades também incluem a capacidade de liderar, delegar, comunicar, negociar, desenvolver pessoas e gerenciar conflitos
Northouse, 2004	A capacidade de comunicação é essencial para desenvolver e manter relações cooperativas com subordinados, superiores, pares e estrangeiros
McKenna, 2004	Habilidades interpessoais referem-se a comunicar de forma solidária, ganhando poder e influencia, gerindo conflitos e motivando funcionários
Tonidandel et al., 2012	Essas habilidades dizem respeito a capacidade de um gerente de interagir e trabalhar efetivamente com membros da equipe

Fonte: Seate; Poee; Chinomona, 2016, p. 3.

A aquisição das habilidades sociais e o seu aprimoramento ocorrem em ambientes e situações “naturais” do desenvolvimento humano, portanto, sujeitas às contingências ambientais e culturais. Na infância por meio do contato com os pais, família e escola; na adolescência com os amigos e relacionamentos afetivos; e na vida adulta, no trabalho, com os subordinados e líderes, etc. Entretanto, quando essas situações são desfavoráveis pode ocorrer desenvolvimento deficitário das habilidades sociais e os efeitos poderão ser percebidos em todas as áreas/situações que demandarem comportamento social do indivíduo (WAGNER et al., 2015).

Segundo Carneiro et al. (2007), o repertório de habilidades sociais pouco desenvolvido parecem constituir fator de risco para qualidade de vida. Fumo et al. (2009) reforçam a possibilidade da população com déficits no desenvolvimento de habilidades sociais apresentar transtornos psiquiátricos, problemas com bebidas alcoólicas, doenças psicossomáticas e tendência ao suicídio. Além dessas considerações acerca da importância do estudo da capacidade de relacionamento

como forma de prevenção dos males citados há que se reforçar a relevância do tema para área profissional.

As habilidades sociais também podem ser classificadas como comportamentos operantes, isso significa que estes comportamentos podem gerar estímulos positivos ou negativos que influenciarão a frequência de sua ocorrência (BOLSONI-SILVA; LOUREIRO; ROSA; OLIVEIRA, 2010, p. 63). A partir da constatação de que os comportamentos geram estímulos, torna-se relevante a contribuição do autoconhecimento para a ciência dos comportamentos e seus reforços na medida em que possibilita o indivíduo descrever as contingências dos comportamentos e aumentar o controle sobre ocorrência do mesmo obtendo assim maior possibilidade de um reforço social (MOROZ et al., 2005).

Brandenburg e Weber (2005) utilizam a concepção de que o autoconhecimento é um comportamento verbal descritivo. De fato, a habilidade de discriminar as contingências torna-se concreta pela verbalização ao outro, e nesse sentido, trata-se de uma variável contingente ao reforço social.

Segundo Del Prette e Del Prette (2017, p.54) embora o autoconhecimento seja condição obrigatória para a obtenção do autocontrole não há garantias de sua eficácia senão por meio da automonitoria, ou seja, pela habilidade de “observar os próprios comportamentos, inibir reações impulsivas, prever os impactos de diferentes reações e alterar o desempenho durante a interação...”.

A complexidade e relevância desta habilidade podem ser identificadas em questões mais práticas como, por exemplo, na adaptação escolar ou na resolução de problemas. Monteiro e Soares (2017) desenvolveram uma pesquisa com universitários de entidades privada e pública para investigar a compreensão dos estudantes sobre resolução de problemas e automonitoria. Os resultados indicam que apesar de haver investimento em esforços afetivos, cognitivos e sociais e a busca de soluções para os problemas por parte dos alunos, não necessariamente as estratégias adotadas trazem as mudanças desejadas. O investimento de energia e expectativa gerada pelo déficit da habilidade ou pouco desenvolvimento da mesma pode ser determinante, neste caso, para a evasão ou não ajustamento acadêmico.

Desta forma, os programas de intervenção e de desenvolvimento das habilidades sociais se implantados no ambiente acadêmico podem atuar alinhados à

prevenção das dificuldades de adaptação e também como estratégia de maximização do potencial do estudante por meio do autoconhecimento gerado.

2.2 Desenvolvimento de Habilidades Sociais

O entendimento das habilidades sociais como comportamentos que podem ser aprendidos e/ou controlados por meio do autoconhecimento e das contingências geradoras revela a possibilidade de utilização de programas sistematizados que tenham como objetivo o desenvolvimento das referidas habilidades.

O pioneiro na área de treinamento de habilidades sociais foi Argyle que em 1967 publicou o livro *The Psychology of Interpersonal Behaviour* no qual trata de um projeto de habilidades sociais desenvolvido por 15 anos na universidade de Oxford, em Londres (HAASE, 2000). Há também indicação na literatura das contribuições do método de Treinamento Assertivo, impulsionado pelos estudos de Lazarus e Wolpe, nos Estados Unidos, na década de 1970, cujo objetivo era o treino do comportamento assertivo (MURTA, 2005).

O Treinamento de Habilidades Sociais (THS) caracteriza-se como uma série de atividades, previamente planejadas, mediadas e conduzidas pelo facilitador, que propiciam aprendizado e desenvolvimento de comportamentos socialmente competentes. De acordo com Del Prette e Del Prette (2017), o programa pode assumir três tipos de finalidade:

- Preventiva - visa instrumentalizar o indivíduo para uma atuação saudável e competente no futuro.
- Terapêutica – visa aprendizagem e tratamento de déficits instalados de comportamento.
- Profissional – indicado para desenvolvimento das habilidades sociais envolvidas nas questões de produtividade e eficácia laboral.

O método utilizado na condução do THS pode envolver técnicas diversas que mais se ajustem às necessidades de desenvolvimento das habilidades, como por exemplo: dinâmicas de grupo, exposições orais e vivências grupais.

Um dos benefícios apontados para adoção deste método no THS é que o relacionamento interpessoal crescente estabelecido entre os integrantes do grupo

cria um ambiente de apoio mútuo que facilita o aprendizado por meio da observação e descrição dos comportamentos observáveis (DEL PRETTE; DEL PRETTE, 2011)

As vivências podem ser classificadas como análogas e simbólicas. As análogas constituem-se em situações cotidianas que os participantes já experienciaram ou podem experienciar; as vivências simbólicas retratam situações lúdicas que não retratam o cotidiano, porém que remetem às demandas por habilidades similares às do desempenho social (DEL PRETTE; DEL PRETTE, 2017)

A relevância dos programas de desenvolvimento de habilidades sociais dá-se em função do cenário atual que tem exigido maior diversidade de habilidades como a habilidade de enfrentamento para lidar com "... as transformações sociais e de trabalho com criticidade e capacidade de adaptação". (ARAUJO; RIBEIRO; RODRIGUES; LEON-RÚBIO, 2015, p. 429).

Quanto à produção acadêmica serão apresentados alguns estudos que demonstraram alinhamento com a proposta deste estudo na utilização dos programas de desenvolvimento. Riggio e Reichard (2008) forneceram sugestões para o desenvolvimento das habilidades sociais e emocionais nas lideranças e descreveram o papel das mesmas na atuação eficaz.

Com relação à aplicação do THS na área industrial Sail e Alavi (2010) realizaram um programa de Treinamento de Habilidades Sociais em profissionais da área industrial e constataram incremento de cerca de 20% no rol de habilidades e valores sociais dos participantes. Ramirez-Perez et al. (2015) também examinaram os efeitos de um programa de treinamento empresarial e seus efeitos na empregabilidade de jovens mexicanos separados em grupos de duas faixas etárias (18 a 25 anos e 26 a 35 anos), e os resultados indicaram que o fator idade foi relevante na aquisição das habilidades de comunicação, organização e trabalho em equipe, tendo o grupo com maior faixa etária alcançado maior incremento de empregabilidade.

Tendo o público universitário como objeto de estudo Klonek e Kauffeld (2015) executaram programa de treinamento com estudantes de Engenharia do Reino Unido com a finalidade de desenvolvimento de habilidade de comunicação por meio de técnica denominada Entrevista Motivacional. O resultado do estudo indicou

aumento significativo das habilidades verbais além de redução dos comportamentos de confrontação direta após o treinamento.

O impacto sobre ampliação de repertório de habilidades sociais e outros comportamentos e/ou habilidades pode ser verificado no estudo sobre a investigação da relação existente entre habilidades sociais e manejo de estresse ocupacional (MURTA, 2007). Em outros dois estudos, dos quais a mesma autora participou, foi avaliada a correlação entre habilidades sociais e comportamento agressivo, dificuldade de aprendizado e timidez nas crianças (GONÇALVES; MURTA, 2008) e também a relação entre ampliação do repertório de habilidades sociais e fatores protetivos à saúde dos adolescentes de baixa renda (PAULA; MURTA, 2009).

Ainda visando a análise existente entre habilidades sociais e outras variáveis, Carneiro et al. (2007) pesquisaram a correlação entre as variáveis qualidade de vida, apoio social, depressão e habilidades sociais em três grupos de idosos, o primeiro não institucionalizado e participante de atividades sociais, o segundo não institucionalizado e não participante de atividades sociais e um terceiro institucionalizado e não participante de atividades sociais.

Foi também identificada a relevância do repertório de habilidades sociais para portadores de deficiência em dois estudos, um restrito à deficiência visual (FERREIRA; DEL PRETTE, 2013) e o outro com participantes portadores de deficiência diversificadas (PEREIRA-GUIZZO; DEL PRETTE; DEL PRETTE, 2012). No primeiro estudo indicado, as autoras buscaram a correlação entre repertório de habilidades sociais e um programa de intervenção sobre expressividade facial de emoções, e no segundo, a relação das mesmas habilidades referidas, após programa de treinamento, e seu impacto na empregabilidade desta população.

Lima et al. (2016) avaliaram a relação entre redução de estresse em universitários de Medicina e habilidades sociais e Lindern et al. (2017) analisaram impacto de uma intervenção no repertório de habilidade sociais de atletas de futebol de alto rendimento com idade entre 15 e 16 anos.

A formatação dos programas, na literatura nacional, mostrou-se personalizada à população e objetivos a serem alcançados e, além disso, constatou-se diversidade de instrumentos de pesquisa na coleta de dados, conforme Quadro 3:

Quadro 3 - Identificação instrumentos avaliação pesquisa nacional Proquest

AUTOR (ES)	INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO
MURTA, S. G., 2007	Observação direta e check lista de metas intermediárias e atitudes.
CARNEIRO, R. S.; FALCONE, E.; CLARK, C.; DEL PRETTE, Z.; DEL PRETTE, A., 2007	Inventário de habilidades sociais (Del Prette), medida de apoio social, instrumento WHOQOL – abreviado e escala de depressão de idosos.
GONÇALVES, E. S; MURTA, S. G., 2008	Escala de percepção do autoconceito infantil, avaliação sociométrica e inventário de comportamentos da infância e adolescência
PAULA, M.; MURTA, S. G., 2009	Baralho de sentimentos, entrevista com pais e check list de metas intermediárias
PEREIRA-GUIZZO, C. S.; DEL PRETTE, A.; DEL PRETTE, Z. A. P., 2012	Inventário de habilidades sociais (Del Prette), sistema de observação profissional de habilidades sociais e gravações em vídeo.
FERREIRA, B. C.; DEL PRETTE, Z. A. P., 2013	Sistema de avaliação de habilidades sociais (SSRS – BR), ficha de avaliação por fotografias e filmagens e protocolo de avaliação da qualidade de expressividade facial de emoção
LIMA, D. R.; LUNA, R. C. M.; MARTELETO, M. R. F.; DURAN, C. C. G.; DIAS, E. T. D. M., 2016	Inventário de habilidades sociais (Del Prette) e inventário de sintomas de stress para adultos
LINDERN, D.; MESTER, A.; STREY, A. M.; SILVA, C. S.; LISBOA, C. S. M., 2017	Inventário de habilidades sociais (Del Prette), inventário de habilidades de coping para atletas, avaliação para transtornos emocionais relacionados à ansiedade em crianças, escala global de satisfação de vida para adolescentes e ficha de avaliação de intervenção

Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

Além do instrumento padronizado Inventário de Habilidades Sociais (Del Prette), que também será empregado neste trabalho, percebeu-se que a iniciativa combinada de instrumentos parece propiciar entendimento mais apurado da influência do repertório de habilidades sociais em aspectos diversificados da vida pessoal e profissional dos indivíduos.

A diversidade de instrumentos de avaliação para verificação da eficácia de programas estruturados de treinamento tem sido evidenciada desde 2001 em estudos desenvolvidos pelos especialistas da área de habilidades sociais, conforme Quadro 4::

Quadro 4 – Levantamento de instrumentos/técnicas pesquisa Habilidades Sociais (2001)

Instrumentos/Técnicas	Autores
Entrevistas	Caballo, 2003
Inventários	Del Prette e Del Prette, 2001b, 2002b
Técnicas sociometria	Gomes e Silva, 2001
Autoregistro	Caballo, 2003; Del Prette e Del Prette, 1999
Observação direta do comportamento em situação natural	Löhr, 2003
Observação direta do comportamento de desempenho de papéis	Bandeira e Ireno, 2002
Entrevistas com pares	Casares e Caballo, 2000; Del Prette & Del Prette, 2003b

Fonte: Adaptado de Murta (2005).

O modelo apresentado por Del Prette e Del Prette (2017), com a descrição das principais classes e subclasses de HS tem se mostrado adequado às demandas apresentadas nos programas de treinamento, conforme Quadro 5:

Quadro 5 – Portifólio de Habilidades Sociais

1. Comunicação	Iniciar e manter conversação, fazer e responder perguntas, pedir e dar feedback, elogiar e agradecer elogio, dar opinião, a comunicação tanto ocorre na forma direta (face a face) como na indireta (uso de meios eletrônicos); na comunicação direta, a verbal está sempre associada à não verbal, que pode complementar, ilustrar, substituir e às vezes contrariar a verbal.
2. Civilidade:	Cumprimentar e/ou responder a cumprimentos (ao entrar e ao sair de um ambiente), pedir "por favor", agradecer (dizer "obrigado/a"), desculpar-se e outras formas de polidez normativas na cultura, em sua diversidade e suas nuances.
3. Fazer e manter amizade	Iniciar conversação, apresentar informações livres, ouvir/fazer confidências, demonstrar gentileza, manter contato, sem ser invasivo, expressar sentimentos, elogiar, dar feedback, responder a contato, enviar mensagem (email, bilhete), convidar/aceitar convite para passeio, fazer contato em datas festivas (aniversário, Natal etc.), manifestar solidariedade diante de problemas.
4. Empatia	Manter contato visual, aproximar-se do outro, escutar (evitando interromper), tomar perspectiva (colocar-se no lugar do outro), expressar compreensão, incentivar a confiança (quando for o caso), demonstrar disposição para ajudar (se for o caso), compartilhar alegria e realização do outro (nascimento do filho, aprovação no vestibular, obtenção de emprego, etc.)
5. Assertivas:	Por se tratar de uma classe ampla com muitas subclasses, são aqui destacadas entre as mais importantes: Defender direitos próprios e direitos de outrem Questionar, opinar, discordar, solicitar explicações sobre o porquê de certos comportamentos, manifestar opinião, concordar, discordar Fazer e recusar pedidos Expressar raiva, desagrado e pedir mudança de comportamento Desculpar-se e admitir falha Manejar críticas: (a) aceitar críticas (ouvir com atenção até o interlocutor encerrar a fala, fazer perguntas, pedir esclarecimento, olhar para o interlocutor, concordar com a crítica ou com parte dela, pedir desculpas); (b) fazer críticas (falar em tom de voz pausada e audível, manter contato visual sem ser intimidatório, dizer o motivo da conversa, expor a falha do interlocutor, pedir mudança de comportamento); (c) rejeitar críticas (ouvir até o interlocutor encerrar a fala, manter contato visual, solicitar tempo para falar, apresentar sua versão dos fatos, expor opinião, relacionar a não aceitação da crítica em relação à veracidade do acontecimento)
6. Expressar solidariedade	Identificar necessidades do outro, oferecer ajuda, expressar apoio, engajar-se em atividades sociais construtivas, compartilhar alimentos ou objetos com pessoas deles necessitadas, cooperar, expressar compaixão, participar de reuniões e campanhas de solidariedade, fazer visitas a pessoas com necessidades, consolar, motivar colegas e fazer doações
7. Manejar conflitos e resolver problemas	Acalmar-se exercitando autocontrole diante de indicadores emocionais de um problema, reconhecer, nomear e definir problema, identificar comportamentos de si e dos outros associados à manutenção ou solução do problema (como avaliam, o que fazem, qual a motivação para mudança), elaborar alternativas de comportamentos, propor alternativas de solução, escolher, implementar e avaliar cada alternativa ou combinar alternativas quando for o caso.
8. Expressar afeto e intimidade (namoro, sexo)	Aproximar-se e demonstrar afetividade o outro por meio de contato visual, sorriso, toque, fazer e responder perguntas pessoais, dar informações livres, compartilhar acontecimentos de interesse do outro, cultivar o bom humor, partilhar de brincadeiras, manifestar gentileza, fazer convites, demonstrar interesse pelo bem-estar do outro, lidar com relações íntimas e sexuais, estabelecer limites quando necessário.
9. Coordenar grupo	Organizar a atividade, distribuir tarefas, incentivar a participação de todos, controlar o tempo e o foco na tarefa, dar feedback a todos, fazer perguntas, mediar interações, expor metas, elogiar, parafrasear, resumir, distribuir tarefas, cobrar desempenhos e tarefas, explicar e pedir explicações, verificar compreensão sobre problemas.
10. Falar em público	Cumprimentar, distribuir o olhar pela platéia, usar tom de voz audível, modulando conforme o assunto, fazer/responder perguntas, apontar o conteúdo de materiais audiovisuais (ler apenas o mínimo necessário), usar humor (se for o caso), relatar experiências pessoais (se for o caso), relatar acontecimentos (incluir subclasses do item anterior), agradecer a atenção ao finalizar.

Fonte: Del Prette; Del Prette, 2017, p. 28-30.

Assim, conforme exposto, o aprimoramento das habilidades sociais mostra-se relevante no ambiente laboral onde o profissional deve apresentar competência social no traquejo das questões cotidianas que envolvem execução de atividades em grupo.

2.2.1 Abordagens teóricas que visam desenvolvimento de Habilidades Sociais em grupos

Os programas de intervenção que visam aprimoramento das referidas habilidades utilizam técnicas que estão geralmente baseadas em modelos teóricos, direcionando a compreensão e análise comportamental dos atores sociais (COMODO; DIAS, 2017). Para o embasamento do modelo de desenvolvimento proposto neste trabalho considerou-se relevante o entendimento das propostas das abordagens Cognitivo Comportamental, Teoria Psicodinâmica e Teoria de Aprendizagem Vivencial.

No modelo teórico Cognitivo Comportamental, busca-se uma reestruturação cognitiva do indivíduo por meio de suas crenças, atitudes, esquemas comportamentais, utilizando técnicas que propiciam reconhecimento e análise do desempenho, como: modelagem, reforçamento diferencial, reversão de hábito, *role-playing*, feedback oral, tarefas de casa, treino de habilidades sociais (OSÓRIO et al., 2017).

No Brasil, Del Prette e Del Prette (2017) foram precursores dos programas de treinamento de habilidades sociais e responsáveis pelo delineamento do método vivencial, que

pode ser definido como a estruturação de um contexto experiencial de aprendizagem que, além de permitir o uso de técnicas e procedimentos comuns à maioria dos programas...estabelece condições adicionais favoráveis para a promoção da Competência Social (DEL PRETTE; DEL PRETTE, 2017, p. 86).

Entretanto, estes autores (op. cit.) reconhecem a diversidade de técnicas e abordagens na composição dos programas de intervenção, afirmando que a efetividade dar-se-á pelo estabelecimento das condições necessárias para que o comportamento ocorra, seja analisado e modificado.

Afonso (2006) desenvolveu o conceito de Oficina de Dinâmicas de Grupo para descrever uma prática de intervenção psicossocial em grupo diferenciada da intervenção psicoterapêutica pela limitação de foco e a análise psíquica não profunda dos participantes. Esta autora referencia que a prática interventiva indicada resulta de contribuições da teoria de campo, da teoria psicodinâmica do grupo, da pedagogia da autonomia de Freire (1980) além de contribuições dos autores Braier (1986) e Winnicott, ambos oriundos da Psicanálise.

Segundo Afonso (2006), a produção humana é resultado da reciprocidade dinâmica das influências externas (social) e da consciência individual e em processo de comunicação intersubjetivo partilham conflitos, valores, linguagem e práticas sociais. Confirmando a interdependência dinâmica, Lewin afirma que as mudanças são facilitadas e estimuladas pelo grupo pela validação dos seus padrões e isso gera e fortalece o senso de pertencimento (LEWIN, 1978).

Além desta visão do grupo como uma unidade dinâmica, outra contribuição refere-se ao conceito de pesquisa ação como uma forma de intervenção não limitada a descrição de um problema social, mas sim destinada à transformação da realidade por meio da superação dos problemas (MELO; MAIA FILHO; CHAVES, 2014). A técnica de “oficina” pode ser caracterizada como intervenção psicossocial enquanto oferece aos participantes a oportunidade de analisar e compreender as situações vivenciadas em seu cotidiano e também na participação grupal (AFONSO, 2006).

Em Pichón-Riviére (1998), a conceituação da Teoria do Vínculo, também com preceitos psicodinâmicos, tem caráter social ao compreender que nas relações interpessoais há presença de figuras e conteúdos que são internalizados pelos indivíduos, e essa internalização mútua é o que possibilita a identificação do estabelecimento do vínculo.

A conceituação da técnica pichoniana de grupos operativos é centrada na realização de uma tarefa explícita, enquanto mobiliza questões latentes que podem ser expressas pelo trabalho de um facilitador no manejo dos processos grupais. A operatividade do grupo permite mudanças pela mobilização do que é latente e pela sua manifestação intermediada (NASCIMENTO; GALINDO, 2017).

Outra contribuição de Pichon-Riviere para o entendimento dos processos grupais é a concepção de uma “espiral dialética” para caracterização do aprendizado

individual pela constante superação das contradições geradas no grupo. A capacidade de criação de alternativas do grupo é indicativa do seu grau de plasticidade e criatividade denotando consecução de objetivos. (AFONSO, 2006)

Segundo Afonso, Vieira-Silva e Abade (2009, p. 709), a aprendizagem ocorre por meio da interação dos envolvidos em um processo dialético transformador de ambos. “O que se ensina é mais que um conteúdo. É um jeito de ser, uma abordagem crítica, a abertura para o conhecimento e para o outro”.

A adoção de dinâmicas de grupo para realização da intervenção deve-se ao fato de que o conteúdo lúdico, pela adoção de jogos ou propostas de exercícios que simulem situações cotidianas, facilita a abordagem de um tema ou conflito, pois promove:

abertura perceptiva, expressão de sentimentos e ideias, encenação de relações e permite que o sujeito se veja em situações não cristalizadas no cotidiano e sensibilização e disposição para aprendizado. Além disso, quando a prática envolve esforço de comunicação ou reflexão também leva a perceber ângulos não cristalizados no cotidiano e a uma abertura para o processo dialógico. (AFONSO, 2006, p. 58)

A teoria da aprendizagem vivencial de Kolb (1984) também prevê o desenvolvimento de competências e habilidades em grupo e concebe a aprendizagem como um processo. Para este autor, por meio da reflexão sobre as vivências, o indivíduo pode ser capaz de criar conceitos de forma lógica e integrativa e aplicá-los às suas tomadas de decisões e resolução de problemas. Essa aprendizagem dar-se-á de forma contínua e espiralada na medida em que o conhecimento é um processo de integração de experiências e conceitos (CIDRAL; KEMCZINSKI; ABREU, 2003).

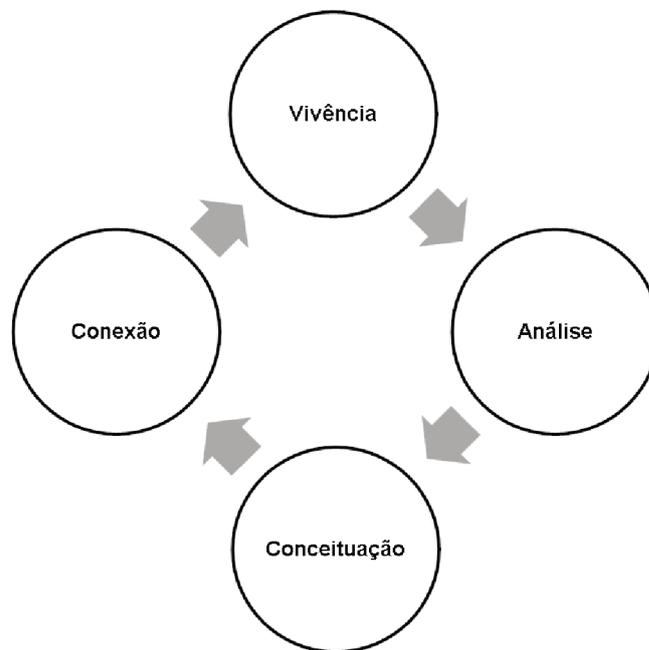
A aprendizagem nesta abordagem dar-se-á por meio da integração das dimensões individual, social e cultural do indivíduo, pois envolve “tendências e impulsos existentes no indivíduo, elementos volitivos de direção e de orientação da atividade” e também o conhecimento advindo dos sistemas cultural e social em que o mesmo está inserido (PIMENTEL, 2007, p. 160).

Com base neste apontamento da integração entre as dimensões na experiência da aprendizagem torna-se viável a utilização da técnica de dinâmicas de grupos para propiciar vivências simuladas do cotidiano e também o estabelecimento

do ciclo dialético. A esta prática dá-se o nome de educação de laboratório, e segundo Moscovici (1997, p. 5), trata-se de “um termo genérico, aplicado a um conjunto metodológico visando mudanças pessoais a partir de aprendizagens baseadas em experiências diretas ou vivências”.

O processo vivencial proposto por Moscovici (1997) dar-se-á pela composição de quatro etapas, conforme Figura 1:

Figura 1 : Ciclo de aprendizagem vivencial – Moscovici



Fonte: Elaboração do autor, 2018.

A primeira etapa refere-se à vivência de situações por meio de técnicas de simulação; a segunda etapa, a análise, constitui-se pelo exame e discussão das tarefas vivenciadas; a terceira etapa, a conceituação, consiste na significação das vivências por meio de informações, fundamentos teóricos, posicionamento grupal e autoanálise que viabilizam a sistematização e elaboração da aprendizagem. A etapa final do ciclo de aprendizagem é a conexão em que se faz a correlação com as situações concretas, comparando os aspectos abordados nas demais etapas e projetando ações que iniciam um novo ciclo (MOSCOVICI, 1997).

Cabe ressaltar que, segundo esta autora (op. cit.) a aprendizagem vivencial depende de fatores internos (motivação, conhecimentos, habilidades, vivências pessoais, maturidade, personalidade) e externos (metodologia, fatores grupais, variáveis físico-ambientais) não sendo possível garantir a sua concretização com a adoção do método vivencial.

Há ainda outras abordagens e entendimentos sobre os processos de aprendizagem e técnicas de desenvolvimento, porém o objetivo deste estudo não é a descrição detalhada dos mesmos, mas somente a indicação das variadas formas de entendimento e operacionalização dos programas de desenvolvimento de habilidades e comportamentos. Esta diversidade também se aplica na condução dos processos seletivos e programas de treinamento e desenvolvimento organizacional, podendo, portanto ser relevante na percepção da empregabilidade dos universitários.

2.3 Formação em Engenharia e Habilidades Sociais

Segundo dados do DEPECON (2017), o setor industrial foi o responsável por 15,6% do PIB total, em 2015, e é o setor com maior demanda de tecnologia em seus produtos caracterizando a importância desta atividade na análise da capacidade inovativa do território. O subsetor Transformação foi o de maior representatividade na composição do PIB industrial, com 11,8%, (DEPECON, 2017) e isso reforça a necessidade de investimento na área e também a relevância das profissões relacionadas às áreas de tecnologia e engenharia para um maior crescimento (OLIVEIRA et al., 2013).

Neste setor, há uma grande demanda por profissionais da área de engenharia em função da competência técnica exigida para condução dos processos e atividades especializadas. Em muitos casos, estes profissionais ocupam cargos de gerência executiva e/ou intermediária, mesmo sem apresentarem as competências gerenciais requeridas, e isso tem gerado “um grande déficit na área comportamental de sua formação gerencial” (VIDAL, 1997, p.5).

Optou-se pela delimitação do curso de Engenharia para este trabalho em virtude da forte caracterização industrial regional do Vale do Paraíba Paulista e

também pelo fato desta modalidade de atuação profissional ser relevante para o setor transformacional responsável por um quarto do PIB nacional (OLIVEIRA et al, 2017).

Os objetivos do ensino de Engenharia têm aos poucos caminhado para deixar de priorizar apenas a aquisição de conhecimentos formais que compõem as disciplinas nas grades curriculares para enfatizar também a necessidade do desenvolvimento de outras habilidades e competências (SOUZA, 2014).

Esta iniciativa pode ser verificada na Alemanha onde, em uma ação conjunta, governo e empresas, reconheceram a necessidade de revisar o modelo de formação dos engenheiros visando garantir atendimento à demanda globalizada de atuação nas grandes multinacionais. Conforme Morace et al. (2017), o governo do país e as entidades representativas de Engenharia propuseram iniciativas de inovação visando a garantia do país na posição de centro de tecnologia. Uma das iniciativas é que os engenheiros continuem a adquirir conhecimentos aprofundados tecnológicos, de competência gerencial e social com o intuito de atender demanda de competência intercultural da atualidade.

A inclusão das habilidades sociais no rol das habilidades que determinam a empregabilidade dos universitários de Engenharia foi avaliada por Parasuraman e Prasad (2015), na Índia. Os autores realizaram pesquisa com a referida população e com os docentes da área, e segundo a percepção dos mesmos as habilidades sociais foram consideradas tão importantes quanto às técnicas. Entretanto, as habilidades, técnicas e sociais, tiveram menor relevância do que o conteúdo instrucional e o apoio oferecido pelos docentes, na percepção dos alunos.

O curso de Engenharia de Produção surgiu em atendimento a essa demanda de agregação do conhecimento administrativo ao técnico, já consagrado por outras modalidades da Engenharia. Segundo a ABEPRO - Associação Brasileira de Engenharia de Produção, (1998), com base nas definições *do International Institute of Industrial Engineers*, o campo de atuação desta área profissional pode ser determinado da seguinte forma:

Compete à Engenharia de Produção o projeto, a implantação, a operação, a melhoria e a manutenção de sistemas produtivos integrados de bens e serviços, envolvendo homens, materiais, tecnologia, informação e energia. Compete ainda especificar, prever

e avaliar os resultados obtidos destes sistemas para a sociedade e o meio ambiente, recorrendo a conhecimentos especializados da matemática, física, ciências humanas e sociais, conjuntamente com os princípios e métodos de análise e projeto da engenharia. (ABEPRO, 1998, p.1).

Diante do exposto, cabe a este profissional atuação nos sistemas produtivos e a responsabilização por todos os componentes envolvidos no mesmo. Além do conhecimento técnico exigido para tal finalidade, é também implícita a necessidade de relacionamento facilitado com os demais *stakeholders* envolvidos nas questões produtivas.

A exigência do mercado por profissionais de Engenharia com perfil diferenciado, no que se refere a habilidades sociais, parece estar em total alinhamento com o pressuposto de que o crescimento econômico dá-se não somente por meio dos fatores de produção, capital e trabalho, mas também por meio do capital humano envolvido no processo produtivo. Viana e Lima (2010) indicam que o nível de capital humano exerce influência sobre o sistema econômico na medida em que auxilia a superação de desigualdades regionais por meio da produção de conhecimentos e habilidades que impactam a produtividade.

McCallum e O'Connell (2009, p. 155, tradução do autor) analisam o impacto do capital humano e do capital social para as organizações e afirmam que são complementares. A influência do capital humano dá-se por meio da aplicação das habilidades individuais, já o capital social afeta o desempenho organizacional por meio da “rede de relacionamentos que promovam cooperação e intercâmbio de recursos”.

Outro aspecto relevante para a realização deste estudo diz respeito à questão da empregabilidade dos universitários e futuros profissionais da área de Engenharia de Produção. Estudos realizados no Brasil atestam que a taxa de desemprego atingiu o percentual de 11,9%, em 2016 (IBGE, 2016), e a redução das oportunidades de trabalho gera o acirramento da competitividade entre os indivíduos, seja para aqueles que passaram a condição de desemprego quanto para aqueles que buscam inserção laboral (POCHMAN, 2015).

Com relação ao aspecto educacional há indicação de que o modelo de ensino que prestigia o conteúdo técnico em detrimento às questões sociais, emocionais e

culturais não está alinhado às necessidades das organizações e do mercado de trabalho. O descompasso entre as propostas curriculares profissionalizantes e a demanda laboral já havia sido sinalizado na Conferência Mundial sobre Educação Superior promovida pela Unesco, em 1998, quando foi identificada a necessidade dos universitários adquirirem competências gerais que contribuíssem para uma cidadania ativa (GODIM; MAGALHÃES; BRANTES, 2016).

Parasuraman e Prasad (2015, p.25) reforçam a necessidade de revisão das diretrizes curriculares para atendimento das demandas do século 21 e uma formação que proporcione capacidade de “localizar, analisar, interpretar e comunicar informações”. Destacam ainda que “características como liderança, colaboração, responsabilidade social e adaptabilidade à mudança são essenciais para competir e contribuir para economia global”.

Ainda com relação ao modelo de formação adotado cujo objetivo maior é o incremento do conhecimento técnico, Fletcher, Dunn e Price (2009, p. 55), questionam a importância atribuída a este tipo de conhecimento na prática profissional de gerenciamento e indicam a crescente importância das habilidades sociais no ambiente de trabalho.

A importância relativamente maior dada às habilidades pessoais e sociais para os profissionais ingressantes representa um desafio ao treinamento universitário tradicional que enfatiza a transmissão do conhecimento. Claramente, o treinamento formal, onde quer que ocorra, deve considerar fornecer oportunidades e avaliação de hábitos de trabalho pessoal críticos e a capacidade de interagir efetivamente com os outros. No entanto, a importância relativamente maior dada às habilidades pessoais e sociais de nível de entrada representa um desafio ao treinamento universitário tradicional que enfatiza a transmissão do conhecimento (tradução do autor).

Para as autoras citadas, as lacunas existentes na formação acadêmica com relação às habilidades de relacionamento e as habilidades sociais poderão ser supridas por meio de programas estruturados de treinamento já no ambiente profissional. Entretanto, quantas oportunidades ou dificuldades relacionais não terão sido vivenciadas até o momento do treinamento? E qual o impacto organizacional gerado pela ausência de profissionais com tais habilidades desenvolvidas?

No novo cenário das organizações em que a busca da inovação tornou-se objeto de vantagem competitiva, instalou-se a necessidade de desenvolvimento de

trabalhos em equipe como forma de estimular soluções criativas e a obtenção de maior eficácia no trabalho. Entretanto, essa nova demanda vem atrelada a exigência de novas habilidades e competências comportamentais que não constavam nas grades curriculares, principalmente nas modalidades de formação técnica como a Engenharia.

Além da demanda da competência social também era necessário uma adequação de conteúdo tecnológico visto advento de novas modalidades e conhecimentos, e por isso foram aprovadas e publicadas as Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de Engenharia, em 11 de março de 2002, por meio da Resolução CNE/CES 11. Seguem artigos da lei:

Art. 3º O Curso de Graduação em Engenharia tem como perfil do formando egresso/profissional o engenheiro, com formação generalista, humanista, crítica e reflexiva, capacitado a absorver e desenvolver novas tecnologias, estimulando a sua atuação crítica e criativa na identificação e resolução de problemas, considerando seus aspectos políticos, econômicos, sociais, ambientais e culturais, com visão ética e humanística, em atendimento às demandas da sociedade.

Art. 4º A formação do engenheiro tem por objetivo dotar o profissional dos conhecimentos requeridos para o exercício das seguintes competências e habilidades gerais:

- I - aplicar conhecimentos matemáticos, científicos, tecnológicos e instrumentais à engenharia;
- II - projetar e conduzir experimentos e interpretar resultados;
- III - conceber, projetar e analisar sistemas, produtos e processos;
- IV - planejar, supervisionar, elaborar e coordenar projetos e serviços de engenharia;
- V - identificar, formular e resolver problemas de engenharia;
- VI - desenvolver e/ou utilizar novas ferramentas e técnicas;
- VI - supervisionar a operação e a manutenção de sistemas;
- VII - avaliar criticamente a operação e a manutenção de sistemas;
- VIII - comunicar-se eficientemente nas formas escrita, oral e gráfica;
- IX - atuar em equipes multidisciplinares;
- X - compreender e aplicar a ética e responsabilidade profissionais;
- XI - avaliar o impacto das atividades da engenharia no contexto social e ambiental;
- XII - avaliar a viabilidade econômica de projetos de engenharia;
- XIII - assumir a postura de permanente busca de atualização profissional.

Art. 5º Cada curso de Engenharia deve possuir um projeto pedagógico que demonstre claramente como o conjunto das atividades previstas garantirá o perfil desejado de seu egresso e o desenvolvimento das competências e habilidades esperadas. Ênfase deve ser dada à necessidade de se reduzir o tempo em sala de aula,

favorecendo o trabalho individual e em grupo dos estudantes (MEC, 2002).

É possível identificar nos artigos 3º e 4º da Resolução a proposta do Ministério da Educação, por meio da atuação do Conselho Nacional de Educação, de promover uma formação com maior integração entre os saberes técnicos e comportamentais. Além disso, identifica-se a necessidade da vivência prática desses saberes por meio da exigência de atividades que proporcionem experiência em supervisão, coordenação e participação em equipes multidisciplinares e também o domínio das habilidades de comunicação (escrita, oral e gráfica).

As atividades de supervisão, coordenação e participação pressupõe a utilização das habilidades sociais já que se trata de tarefas com exigência plena de capacidade de relação interpessoal. Segundo Araujo et al. (2015), as habilidades sociais são essenciais para os cargos de liderança, “podendo ser expressas nas formas de coordenação de grupos, mediação de conflitos, comunicação e falas em público” (ARAUJO ; RIBEIRO; RODRIGUES; LEÓN-RÚBIO, 2015, p. 430).

A resolução 11 do CNE/CES, em seu artigo 5º, outorga autonomia às instituições de ensino com relação ao projeto pedagógico que proporcionará o desenvolvimento das competências previstas nas diretrizes curriculares nacionais do curso de Engenharia, porém percebe-se certa resistência por parte das instituições em adotar metodologias que favoreçam a integração dos aspectos teóricos e práticos e o desenvolvimento das habilidades sociais. Esta resistência parece ser explicada pelos resquícios do modelo linear inovativo com grande atribuição de importância aos aspectos produtivos e de quantificação (número de doutores e número de artigos publicados) e também pelos recursos limitados para modernização e aparelhamento de laboratórios e espaços de convivência (CGEE, 2008).

Ao avaliar o cenário econômico torna-se evidente a importância da esfera educacional em promover projetos pedagógicos que efetivamente garantam o desenvolvimento das competências técnicas e comportamentais dos seus egressos que futuramente representarão os recursos humanos das organizações. As competências individuais são às que promovem as inovações que representam vantagem competitiva de mercado e, para que esses saberes possam ser

compartilhados e promoverem mudança, as competências gerenciais devem promover o alinhamento dos diferentes níveis de competência das organizações.

Sail e Alavi (2010) acreditam que as habilidades e valores sociais são passíveis de aprendizagem após a graduação, entretanto a inclusão das mesmas nas diretrizes curriculares seria benéfica e eficaz no sentido de possibilitar aos universitários maior entendimento e vivência desta integração desde a formação.

O presente estudo, em consonância com a tendência de mercado, tem como população os universitários de Engenharia de Produção, por tratar-se de uma categoria profissional diretamente vinculada às atividades de desenvolvimento de tecnologias e com trânsito nos mais diferentes grupos sociais: operacional, técnico e serviços. Para esta categoria, com formação voltada às questões práticas, mas com grande demanda das questões sociais no cotidiano, torna-se fundamental o desenvolvimento das habilidades sociais para desempenho adequado e esperado pelas organizações na busca da vantagem competitiva no mercado.

A ABEPRO (Associação Brasileira de Engenharia de Produção), instituição representativa de docentes, discentes e profissionais de Engenharia de Produção, com atuação há mais de 30 anos, tem como funções:

- esclarecer o papel do Engenheiro de Produção na sociedade e em seu mercado de atuação,
- ser interlocutor junto às instituições governamentais relacionadas à organização e avaliação de cursos (MEC e INEP) e de fomento (CAPES, CNPq, FINEP e órgãos de apoio à pesquisa estaduais), assim como em organizações privadas, junto ao CREA, CONFEA, SBPC, ABENGE e outras organizações não governamentais que tratam a pesquisa, o ensino e a extensão da engenharia (ABEPRO, 2016).

Segue definição adotada por esta associação, e também *pelo American Institute of Industrial Engineers* com relação ao papel da referida Engenharia:

Compete à Engenharia de Produção o projeto, a implantação, a melhoria e a manutenção de sistemas produtivos integrados, envolvendo homens, materiais e equipamentos, especificar, prever e avaliar os resultados obtidos destes sistemas, recorrendo a conhecimentos especializados da matemática, física, ciências

sociais, conjuntamente com os princípios e métodos de análise e projeto da Engenharia (SOUZA, 2014, p. 44).

Ainda segundo a referida associação, a execução das atividades previstas para este profissional requer diretrizes curriculares e desenvolvimento de habilidades específicas, conforme Quadro 6.

Quadro 6 – Diretrizes curriculares e habilidades Engenharia de Produção, segundo ABEPRO

<p>Competências</p> <p>Ser capaz de:</p> <p>Dimensionar e integrar recursos físicos, humanos e financeiros a fim de produzir, com eficiência e ao menos custo;</p> <p>Usar ferramental matemático e estatístico para modelar sistemas de produção e auxiliar na tomada de decisões;</p> <p>Projetar, implementar e aperfeiçoar sistemas, produtos e processos;</p> <p>Prever e analisar demandas, selecionar tecnologias/knowhow;</p> <p>Incorporar conceitos e técnicas da qualidade no sistema produtivo;</p> <p>Acompanhar os avanços tecnológicos, usando-os a serviço das empresas e da sociedade;</p> <p>Compreender a interrelação dos sistemas de produção com o meio ambiente;</p> <p>Utilizar indicadores de desempenho, sistemas de custeio, avaliar a viabilidade econômica e financeira de projetos; e,</p> <p>Gerenciar e otimizar o fluxo de informações nas empresas.</p>
<p>Habilidades</p> <p>Compromisso com a ética profissional;</p> <p>Iniciativa empreendedora;</p> <p>Disposição para auto-aprendizado e educação continuada;</p> <p>Comunicação oral e escrita</p> <p>Interpretação e expressão por meios gráficos;</p> <p>Visão crítica de ordens de grandeza;</p> <p>Domínio de técnicas computacionais;</p> <p>Domínio de língua estrangeira;</p> <p>Conhecimento da legislação pertinente;</p> <p>Capacidade de trabalhar em equipes;</p> <p>Capacidade de identificar, modelar e resolver problemas;</p> <p>Compreensão dos problemas administrativos, sócio-econômicos e ambientais;</p> <p>Responsabilidade social; e,</p> <p>"Pensar globalmente, agir localmente".</p>

Fonte: Borchardt et al, 2007, p. 4.

Desta forma, as atribuições deste profissional exigirão desenvolvimento de habilidades sociais e competência social e a apresentação das mesmas poderá gerar impacto no seu nível de contratação; conseqüentemente, uma abordagem multidisciplinar terá maior relevância na formação superior integrando campos técnicos e não técnicos, tornando maior a interdependência dos mesmos na sociedade (LOPES et al., 2015).

2.4 Empregabilidade e Impacto no Desenvolvimento Regional

O cenário de desemprego e recessão crescente no território nacional tem colocado em destaque o nível de empregabilidade dos indivíduos. Desde a década de 90, as reestruturações produtivas, as medidas de ajuste econômico e as inovações tecnológicas têm motivado mudanças significativas na esfera do trabalho exigindo dos profissionais uma “polivalência funcional” (MARTINS; OLIVEIRA, 2017).

Segundo Rodrigues (2017), o relatório Trabalho Decente e Juventude, elaborado pela Organização Internacional do Trabalho, 2014, indica que a terceira maior dificuldade de obtenção de emprego, no público jovem (18 – 24 anos), dá-se em função do não atendimento aos requisitos do emprego. As organizações têm apresentado crescente nível de exigência nos processos seletivos em função do desajuste existente entre demanda de trabalho e oferta de oportunidades e essa realidade parece não apresentar possibilidade de mudança em curto prazo.

No Brasil, o nível de desemprego, em novembro de 2016, alcançou o índice de 11,9% (IBGE, 2016), e isso, aliado a redução do rendimento dos trabalhadores tende a gerar acirramento da competitividade entre os indivíduos (POCHMAN, 2015). Nesse cenário competitivo, o aumento da empregabilidade, entendida como os empreendimentos na busca de desenvolvimento de habilidades e repertório de conhecimentos parece de fato representar um diferencial para o indivíduo no aumento das chances de obtenção de trabalho (CAMPOS et al., 2003).

No universo corporativo, centrado na busca inovativa, pode ser aplicado a lógica da nova economia do conhecimento justificando a necessidade do incremento das exigências laborais. Segundo Roberts (2000), esse tipo de economia é dependente do componente humano para criação, circulação e transferência do processo de conhecimento, portanto a qualidade do capital humano impacta diretamente o capital conhecimento (BENNEWORTH, 2016).

Assim, a formação e a qualificação dos indivíduos têm sido apontadas como requisitos da empregabilidade, e estes argumentos encontram eco desde 1970, na teoria do capital humano de Theodore Schultz. Para este autor, o maior investimento em capital humano dá-se pela instrução, e como este faz parte da equação de produção, “um investimento em habilidades e conhecimento... aumenta futuras

rendas e, desse modo, assemelha-se a um investimento em (outros) bens de produção” (SCHULTZ, 1973, p.23-24).

A empregabilidade dos graduandos do Ensino Superior tem sido absorvida pelas universidades como um dos seus objetivos educacionais e para isso tem buscado desenvolver estratégias que complementem a aquisição de conhecimentos e habilidades que extrapolem o conteúdo técnico e que valorizem o capital humano (CLARKE, 2017).

Reforçando a abrangência da formação de Ensino Superior que pode contribuir com o nível de empregabilidade dos estudantes, Yorke, pesquisador inglês, aponta a necessidade de reformulação das grades curriculares dos cursos existentes, pois este conceito envolve a noção de que a integração de habilidades, conhecimentos e atributos pessoais possibilite aumento de chances de obtenção de emprego e de alcance de sucesso profissional (YORKE, 2006).

Parasuraman e Prasad (2015) abordam em seu artigo sobre empregabilidade de estudantes de engenharia, os resultados obtidos por dois estudos americanos sobre a identificação das habilidades de empregabilidade desejadas por este mercado, conforme Quadro 7:

Quadro 7 – Habilidades Empregabilidade Estudantes de Engenharia

Nº	Habilidades
1	Competências básicas: leitura, escrita e computação;
2	Habilidade de Comunicação: falar e ouvir;
3	Habilidades de Adaptabilidade: resolução de problemas e pensamento criativo ;
4	Habilidades de desenvolvimento: auto-estima, motivação e definição de metas e planejamento de carreira ;
5	Habilidades de Eficácia do Grupo: habilidades interpessoais, trabalho em equipe e negociação;e
6	Habilidades de Influência: compreensão da cultura organizacional e compartilhamento de liderança (Carnevale et al., 1990; Robinson, 2000, e Hari Prasad e Parasuraman, 2014b).

Fonte: Parasuraman; Prasad, 2015, p. 23

A questão da empregabilidade vai além do que a vinculação com o aspecto de qualificação. Trata-se de conceito mais abrangente, visto que a formação acadêmica permanece focada no desenvolvimento técnico não abrangendo desenvolvimento de outras habilidades.

A empregabilidade, que é constantemente relacionada às questões da formação profissional, a qual é composta, dentre diversos aspectos, pela educação formal, aprendizagem contínua e capacidade empreendedora. Também diz respeito às variáveis psicológicas envolvidas, como realização e satisfação pessoal-profissional, reconhecimento da empresa pela capacidade laborativa, autoestima. Estes aspectos de qualificação e psicológicos colaboram para permanência do indivíduo no mercado de trabalho (GOES; PILATTI, 2013, p.66).

A qualidade do capital humano, nesta visão, é resultado de processo de melhoria constante e com consequências em todas as esferas de vida do indivíduo, não limitada à vivência profissional. Os citados autores trazem os conceitos de empregabilidade interna e externa para explicar que o impacto da empregabilidade, é interno enquanto o desenvolvimento de habilidades e competências fornece mobilidade para o indivíduo e garante o aumento do nível de satisfação e comprometimento; e externo, enquanto estabilidade pessoal pela percepção do valor agregado ao seu trabalho e a possibilidade de oferecer ao mercado sua competência e ser reconhecido com aumento de chance de manter-se empregado ou arrumar novo emprego (GOES; PILATTI, 2013)

A visão da empregabilidade enquanto construção social, composta pelo desenvolvimento de habilidades e competências, parece alinhada ao conceito de desenvolvimento de Amartya Sen (2010) pelo prisma da redução das limitações do indivíduo gerando a possibilidade de fortalecimento de suas potencialidades.

Segundo Vieira (2009), a noção de desenvolvimento econômico está vinculada às possibilidades que os agentes sociais acessam em função de suas condições econômicas não se limitando à posse, capacidade de compra. Extrapolando esse conceito para a realidade local, pode-se caracterizar uma região desenvolvida quando os indivíduos reconhecem a oportunidade de desfrutarem de suas liberdades individuais no atendimento de suas necessidades.

Castro e Spinola (2016) sinalizam que fatores de produção como o capital social, capital humano e conhecimento são decisivos no cenário atual, e segundo abordagem endogenista, a região dotada destes fatores ou com potencial para desenvolvê-los teria condições propícias ao desenvolvimento. O desenvolvimento do capital humano por meio de habilidades sociais aprimoradas pode ser encarado como uma forma de garantir a expressividade da liberdade individual e propiciar aumento deste fator produtivo, e nesse ponto, o desenvolvimento regional pode ser beneficiado por meio de relações sociais mais equilibradas e que visem atender necessidades da coletividade.

A questão da empregabilidade envolve conceitos importantes sociais, políticos e econômicos devendo ir muito além da questão de meritocracia por uma qualificação diferenciada, porém diante do cenário de crise vivenciado, a opção de garantir uma formação mais abrangente e que vise o desenvolvimento de habilidades sociais para universitários de Engenharia de Produção parece contribuir para uma profissionalização diferenciada e com maiores possibilidades de adaptação e flexibilidade para atendimento demanda do mercado e também das necessidades locais.

3 MÉTODO

3.1 Tipo de Pesquisa

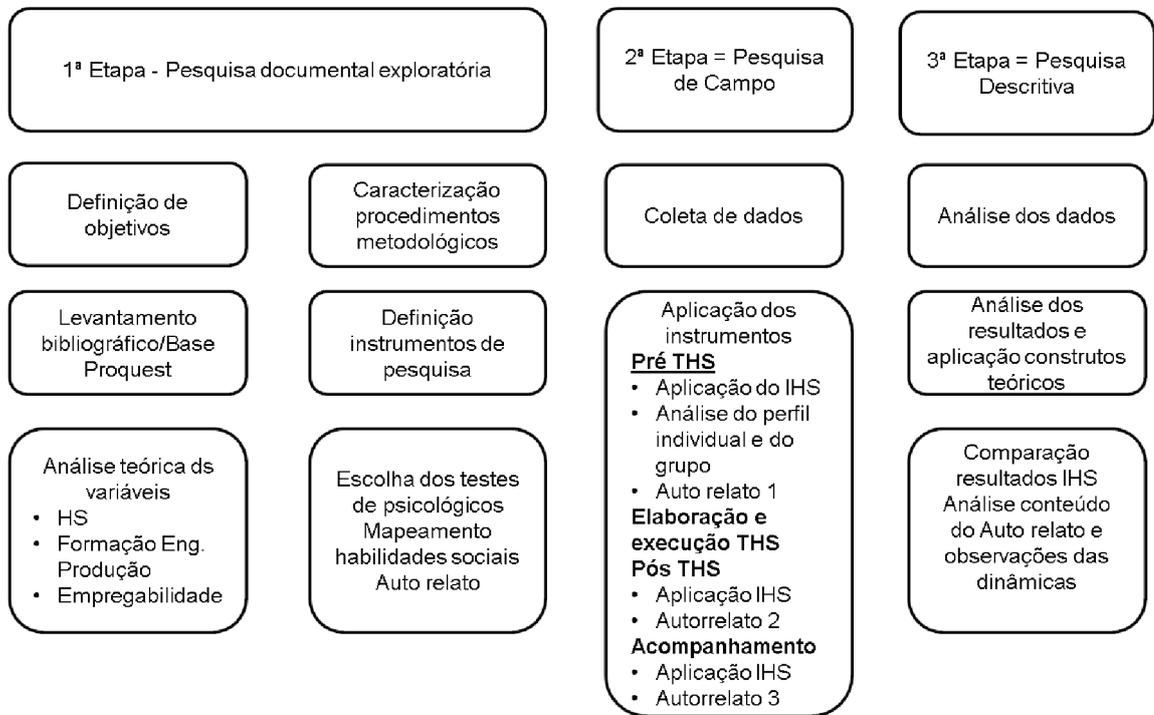
A definição do objeto de estudo é determinante para a adoção do tipo abordagem de pesquisa. Nesta pesquisa, as variáveis a serem estudadas (habilidades sociais e empregabilidade percebida) são passíveis de mensuração quantitativa, porém podendo ser influenciadas por outras variáveis não contempladas pelo instrumento de avaliação escolhido, e neste sentido, a complementação da coleta de dados será alcançada pela utilização de métodos qualitativos como dinâmica de grupo, observação assistemática e o autorrelato.

Com base no exposto será adotada combinação de métodos e técnicas visando a complementariedade das concepções metodológicas caracterizando assim a abordagem mista como

o tipo de pesquisa na qual o pesquisador ou um grupo de pesquisadores combinam elementos de abordagens de pesquisa qualitativa e quantitativa (ex., uso de perspectivas, coleta de dados, análise e técnicas de inferência qualitativas e quantitativas) com propósito de ampliar e aprofundar o conhecimento e sua corroboração (TREZ, 2012, p.1137)

Para melhor visualização das etapas e metodologia a ser utilizada, segue representação diagramada na Figura 2.

Figura 2 – Representação das etapas da pesquisa



Fonte: Elaborado pelo autor(2017).

Na primeira etapa realizou-se estudo exploratório instrumentalizado por meio de levantamento bibliométrico da produção acadêmica com os critérios de busca “social skills” e “training”, “social skills” e “undergraduate” e “social skills” e “university”, nas plataformas PROQUEST e CAPES, respectivamente, no período de 2007 a 2017. Os temas empregabilidade e desenvolvimento regional foram também pesquisado, assim como a análise da inter-relação dos mesmos na bibliografia existente.

Foram também definidos os instrumentos de mensuração das habilidades sociais que seriam empregados, e de acordo com os artigos nacionais pode-se constatar a relevância do instrumento Inventário de Habilidades Sociais – Del Prette. Para mensuração das variáveis que envolviam as percepções do grupo quanto ao nível de desenvolvimento das habilidades sociais e de empregabilidade após participação no PDHS optou-se pela construção de instrumentos de autorelato.

Na segunda etapa, adotou-se delineamento de pesquisa de campo, na elaboração e execução do programa de desenvolvimento de Habilidades Sociais (PDHS), pois o mesmo caracterizou-se pela “observação de fatos e fenômenos tal como ocorrem espontaneamente, na coleta de dados a eles referentes e no registro de variáveis que se presume relevantes, para analisá-los” (MARCONI; LAKATOS, 2010, p.169). O PDHS foi elaborado com base nos resultados dos instrumentos de autorrelato que indicaram os níveis de desenvolvimento das habilidades sociais dos participantes e também àquelas mais comumente exigidas nos processos seletivos dos programas de estágio das organizações.

Ainda durante a execução do PDHS foi utilizada a técnica de observação assistemática objetivando-se o recolhimento e registro de fatos considerados relevantes. Esta técnica revelou-se adequada ao objetivo do estudo visto tratar-se do comportamento dos indivíduos na situação de elaboração e vivência grupal, ou seja, situação onde “há uma única oportunidade para estudar o fenômeno...”. (MARCONI; LAKATOS, 2010, p. 176).

Na terceira etapa, a análise dos dados coletados e a busca por construtos teóricos que validassem os mesmos conferiram a pesquisa o caráter descritivo. Segundo Fernandes e Gomes (2003, p. 8), a referida modalidade de pesquisa tem como objetivo a verificação das relações entre variáveis e mostra-se adequada à avaliação de programas podendo inclusive “servir de base para estudos de relações causais”.

3.2 Área de Realização

A pesquisa foi realizada em uma instituição de ensino superior localizada no Vale do Paraíba do estado de São Paulo, no curso de Engenharia de Produção Mecânica.

O curso de ENGENHARIA DE PRODUÇÃO MECÂNICA é caracterizado pelas seguintes informações, disponibilizadas no portal da instituição:

- Período: integral - Duração: 5 anos - 30 vagas
- Regime de Matrícula por Disciplinas – Sistema de Créditos
- Carga horária total = 4.500 horas

3.3 População e Amostra

A população a que se refere à pesquisa foi a dos universitários do curso de Engenharia de Produção Mecânica (n=206). A amostra não probabilística por acessibilidade foi composta por universitários optantes de uma disciplina eletiva, nos anos de 2016 e 2017. A referida disciplina é semestral, com limite de atendimento de vinte vagas, inicialmente, com duração de 45 horas.

A amostra inicial foi constituída por 50 universitários optantes da referida disciplina eletiva representando aproximadamente 25% da população e a amostra final foi composta por 46 participantes visto que houve 04 desligamentos durante a execução do programa de desenvolvimento (2 universitários estrangeiros retornaram aos seus países de origem antes do término do programa e 2 não obtiveram índice de participação adequado de 80% de frequência na disciplina). Portanto, a composição final (46 participantes) deu-se da seguinte forma:

- 16 participantes do sexo feminino com idade média de 21,8 anos, sendo a menor idade de 19,6 anos e a maior 23,11 anos, com desvio padrão de 3,11.
- 30 participantes do sexo masculino com idade média de 21,9 anos, sendo a menor idade 20,8 anos e a maior 26,1 anos, com desvio padrão de 3,75.

Com relação à percepção dos universitários quanto atendimento das habilidades desenvolvidas no curso de Engenharia de Produção comparado às competências convencionadas pela ABEPRO, foi utilizada amostra distinta, não probabilística por acessibilidade, constituída por 40 universitários, dos 4º e 5º anos, do curso em questão, no ano de 2017. A caracterização da referida amostra, segundo gênero, foi:

- 23 participantes do sexo masculino.
- 17 participantes do sexo feminino.

Não foi possível indicação da idade média dos componentes da amostra em função de n

3.4 Instrumentos

Foram utilizados os seguintes instrumentos para mensuração dos dados:

3.4.1 Inventário de Habilidades Sociais (IHS)

O IHS-Del Prette é um inventário de autorrelato para avaliação de habilidades sociais composto por 38 questões de situações e reações em que o respondente avalia a frequência com que reage de acordo com uma escala *Likert* de cinco pontos variando de zero (nunca ou raramente) a quatro (sempre ou quase sempre). O instrumento apresenta indicadores de confiabilidade e consistência interna (Alfa de Cronbach=0,75; estabilidade teste-reteste: $r=0,90$; $p=0,001$) e validade concomitante com o Inventário de Rathus ($r=0,79$; $p=0,01$). Os fatores analisados são distribuídos em cinco categorias, conforme Quadro 8:

Quadro 8 – Interpretação dos escores fatoriais IHS (Del Prette)

ESCORE FATORIAL	INTERPRETAÇÃO	EXEMPLOS
F1 (Enfrentamento e autoafirmação)	Refere-se a capacidade em lidar com situações interpessoais que exigem a afirmação e defesa de direitos e autoestima, com risco potencial de reação indesejável por parte do interlocutor. Há risco potencial de reação indesejável por parte da outra pessoa e rejeição de réplica ou oposição.	Apresentar-se a desconhecidos, abordar parceiro(a) do outro sexo, discordar do grupo, lidar com críticas injustas, fazer perguntas a conhecidos, discordar de autoridade, falar a público conhecido, manter conversa com desconhecidos.
F2 (Autoafirmação na expressão de afeto positivo)	Refere-se às habilidades para lidar com demandas de expressão de afeto positivo e de afirmação de autoestima que não envolvem risco interpessoal ou apenas risco mínimo de reação indesejável.	Elogiar familiares e outras pessoas, expressar sentimentos positivos, agradecer elogios, defender em grupo outra pessoa e participar de conversação trivial.
F3 (Conversação e desenvoltura social)	Refere-se a capacidade de lidar com situações sociais neutras de aproximação (em termos de afetos positivos e negativos) com risco mínimo de reação indesejável, demandando principalmente "traquejo social" na conversação da parte da outra pessoa. É o "traquejo social".	Manter e encerrar conversação face a face, encerrar conversa ao telefone, abordar autoridade, pedir favor a colegas e recusar pedidos abusivos.
F4 (Autoexposição a desconhecidos ou a situações novas)	Refere-se a capacidade de abordar pessoas desconhecidas. Envolve maior risco de reação indesejável do outro.	Fazer apresentações ou palestras para desconhecidos, pedir favores a desconhecidos, fazer perguntas a desconhecidos.
F5 (Autocontrole da agressividade em situações aversivas)	Refere-se a capacidade de reagir a estimulações aversivas do interlocutor, com razoável controle da raiva e da agressividade. Significa expressar desagrado ou raiva de forma socialmente competente pelo menos em termos de controle dos próprios sentimentos negativos.	Lidar com críticas dos pais e com chacotas ou brincadeiras ofensivas e cumprimentar desconhecidos.

Fonte: Del Prette; Del Prette, 2011, p. 27-28.

3.4.2 Autorrelato

O método de autorrelato é utilizado em muitas áreas de pesquisa e é operacionalizado por meio de entrevistas, questionários, inventários e escalas. Independentemente da operacionalização, este método requer uma prévia ação de auto-observação do analisado, pois os conteúdos internos não são acessíveis ao meio externo.

Segundo Kohlsdorfa e Costa Júnior (2009), o relato é uma das metodologias mais utilizadas pelas Ciências Sociais já que seu objeto de estudo nem sempre pode ser acessado de forma direta. Há possibilidade de que o relato não retrate integralmente todas as contingências mobilizadoras do comportamento, entretanto o fenômeno social relatado não deixa de ser significativo para o resultado da pesquisa.

Neste estudo, foram usados questionários para verificar a percepção dos universitários a respeito de seus repertórios de habilidades sociais, o impacto do PDHS sobre suas habilidades de empregabilidade e o incremento do seu nível de confiança na participação dos processos seletivos para obtenção de estágio remunerado.

Além disso, visando conhecer a percepção de universitários do curso de Engenharia de Produção sobre a aplicabilidade e adequação das habilidades propostas pela ABEPRO para a atuação profissional, foi aplicado questionário para verificar a percepção dos mesmos quanto às habilidades mais importantes para a atuação profissional do engenheiro de Produção, em outubro de 2017.

3.5 Procedimento para Coleta de Dados

A elaboração desta pesquisa foi realizada dentro das normas da Comissão de Ética da Universidade Estadual de São Paulo e recebeu número de protocolo 68967417.5.0000.0077 (APÊNDICE A).

Os universitários optantes da disciplina eletiva foram informados sobre os objetivos da pesquisa e apresentados os termos de execução e participação na mesma. Além disso, foram informados sobre o caráter de confidencialidade e de livre e espontânea participação, podendo ter acesso a qualquer momento sobre os resultados e liberdade para deixar de participar da pesquisa.

Após a devolução do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE B) devidamente assinado, os participantes foram submetidos a uma primeira avaliação por meio da aplicação do instrumento Inventário de Habilidades Sociais – Del Prette, antes de participarem do programa de desenvolvimento.

Paralelamente, foi apresentado o modelo de Habilidades Sociais (Quadro 3) elaborado por Del Prette e Del Prette (2017) para esclarecimento do modelo que seria adotado no PDHS e também para que os participantes indicassem as habilidades sociais menos desenvolvidas no momento e que considerassem relevantes para empregabilidade. Esta fase objetivou a identificação do repertório de habilidades sociais de cada participante e do grupo.

Após identificação dos escores fatoriais indicativos de repertório deficitário e com menores níveis de desenvolvimento foi elaborado programa de desenvolvimento de Habilidades Sociais (PDHS), conforme Quadro 9:

Quadro 9 – Escopo PDHS

	Objetivo do encontro	Estratégia
1º	Apresentação dos objetivos da pesquisa. Assinatura TCLE. Elaboração contrato	Aplicação IHS. Exercícios e jogos integrativos. Exposição dialogada
2º	Avaliação pré-intervenção das HS consideradas mais relevantes para empregabilidade. Levantamento de objetivos por participante	Autorelato 1 + exposição dialogada
3º	Promover integração. Compreender a relevância da comunicação verbal e não verbal nos relacionamentos interpessoais, assim como exercitar habilidade de enviar e decodificar situações sociais.	Exercícios vivenciais com análise, conceituação e conexão. Exercícios de comunicação verbal e não verbal.
4º	Vivenciar situações de negociação buscando consenso grupal e gerenciando conflitos interpessoais. Desenvolvimento de flexibilidade.	Exercícios vivenciais com análise, conceituação e conexão. Exposição dialogada
5º	Planejamento, solução de problemas, liderança, autoconhecimento e comunicação verbal	Exercícios vivenciais com análise, conceituação e conexão. Exposição dialogada.
6º	Negociação, gestão de conflitos e trabalho em equipe	Exercícios vivenciais com análise, conceituação e conexão.
7º	Comunicação verbal e não-verbal, feedback, expressividade e controle social.	Exercícios vivenciais com análise, conceituação e conexão. Treino das habilidades aprendidas com recursos audiovisuais.
8º	Comunicação verbal e não-verbal, feedback, expressividade e controle social	Exercícios vivenciais com análise, conceituação e conexão. Treino das habilidades aprendidas com recursos audiovisuais.
9º	Sensibilidade social, criatividade, resistência a pressão	Exercícios vivenciais com análise, conceituação e conexão.
10º	Planejamento, criatividade, trabalho em equipe.	Exercícios vivenciais com análise, conceituação e conexão.
11º	Dar e receber feedback, capacidade de análise, comunicação verbal	Exercícios vivenciais com análise, conceituação e conexão.
12º	Assertividade, autoconhecimento,	Exercícios vivenciais com análise, conceituação e conexão.
13º	Autoconhecimento, expressividade não verbal, autocrítica, representação grupal.	Exercícios vivenciais com análise, conceituação e conexão.
14º	Identificação do status de desenvolvimento das habilidades pós treinamento	Autorelato2
15º	Testagem 2	IHS

Fonte: Elaboração do autor, 2017

O programa de desenvolvimento – PDHS foi executado durante 15 encontros, com frequência semanal e duração total de 45 horas. Ao final de cada encontro foi conduzida pela pesquisadora atividade didática com o grupo visando conceituar as habilidades envolvidas na execução de cada dinâmica propiciando as condições necessárias para processos de racionalização e autoavaliação sobre os comportamentos apresentados.

Ao final do programa foi aplicado novamente o instrumento Inventário de Habilidades Sociais – Del Prette e também o questionário 2 (APÊNDICE B) para identificação do status de desenvolvimento das habilidades sociais.

A avaliação da percepção dos universitários a respeito do impacto do programa de desenvolvimento sobre suas habilidades de empregabilidade deu-se por meio da aplicação do questionário 3 (APÊNDICE C).

3.6 Procedimento para Análise de Dados

Na análise quantitativa de comparação entre os resultados obtidos pelas aplicações do instrumento Inventário de Habilidades Sociais – Del Prette, pré e pós PDHS (Programa de Desenvolvimento de Habilidades Sociais) foram utilizados testes paramétricos (teste t de Student e ANOVA) e não paramétricos (Teste dos Sinais), além do método de Jacobson e Truax, conhecido como método JT, que articula a análise da significância clínica com a verificação da confiabilidade das mudanças obtidas. Todas as análises foram realizados no software Excel, versão 2010, do sistema operacional Windows.

O nível de significância (ou probabilidade de significância) mínimo adotado foi de 5%, ou seja, valores inferiores a este valor representarão ausência de resultados significativos.

Para execução do Teste dos Sinais, elaborou-se duas hipóteses:

- H_0 : os resultados pré e pós PDHS têm a mesma distribuição.
- H_1 : os resultados pré e pós não tem a mesma distribuição.

A estatística do teste dá-se pelo número de universitários que aumentaram o repertório de habilidades sociais após o PDHS, ou seja, apresentaram sinal positivo na comparação dos resultados das testagens pré e pós intervenção.

O teste t de Student é um teste de hipóteses aplicado em uma distribuição normal e que tem como objetivo a comparação entre as médias de populações independentes. As hipóteses formuladas para este estudo estatístico foram as seguintes:

- Se, $H_0: M_p = M_{pré}$ e $H_1: M_p > M_{pré}$, usar P ($T \leq t$) uni-caudal, comparando com Stat t
- Se, $H_0: M_p = M_{pré}$ e $H_1: M_p \neq M_{pré}$, usar P ($T \leq t$) bi-caudal, comparando com Stat t

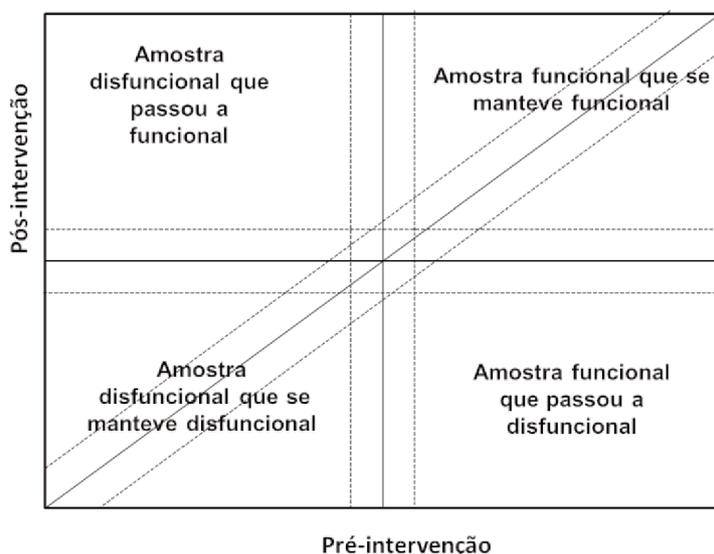
A análise de variância, outra técnica estatística, tem como objetivo a comparação entre as médias dos grupos ou médias de variáveis de resposta. Levin Fox e Forde (2011) detalham que a tratativa da análise de variância consiste em considera-la como um conjunto de escores divisível em dois componentes: distância em relação à media grupal e a distância de cada grupo em relação à média dos outros grupos, chamada variação/variância.

A utilização de técnicas estatísticas combinadas deve-se ao fato de que a adoção de indicadores de dispersão ou média podem não retratar as diferenças individuais, seja do ponto de vista quantitativo quanto ao de mudanças em termos de melhoria de repertório de HS. Uma alternativa para lidar com esta questão foi a utilização do método JT que “articula a questão da significância clínica (mais voltada para validade externa) com a confiabilidade das mudanças obtidas (mais relacionada à validade interna)” (AGUIAR; AGUIAR; DEL PRETTE, 2009, p.7).

O método J.T. (Jacobson & Truax) é desenvolvido com base nos conceitos de significância clínica e mudança confiável que são calculados “com base em critérios matemáticos que incluem indicadores de variabilidade (erro padrão e desvio padrão, principalmente) e de confiabilidade do instrumento de medida (consistência interna)” (AGUIAR; AGUIAR; DEL PRETTE, 2009, p.10).

Os resultados da aplicação do referido método podem ser analisados graficamente, conforme Figura 3:

Figura 3 – Áreas representativas de significância clínica e mudança confiável



Fonte: AGUIAR; AGUIAR; DEL PRETTE, 2009, p.25.

A linha diagonal é chamada de bissetriz e as linhas paralelas a ela representam seu erro padrão, a bissetriz representa o índice de mudança confiável. Os participantes que estão acima dessa linha tiveram uma mudança confiável positiva do pré PDHS para o pós PDHS; os participantes que estão abaixo da linha apresentam mudança negativa confiável do pré-PDHS para o pós PDHS. Não se pode afirmar nenhuma mudança para os participantes que estão posicionados entre as linhas do erro padrão (FERREIRA; OLIVEIRA; VANDENBERGHE, 2014)

A significância clínica é representada pelas linhas centrais, verticais e horizontais, e as linhas paralelas às mesmas indicam o respectivo erro padrão. Assim o gráfico é dividido em quatro quadrantes:

Superior Esquerdo – Escores pré-intervenção classificados como disfuncional (baixa pontuação) e que após intervenção passou para grupo funcional (pontuação média ou acima desta).

Inferior Direito – Escores pré-intervenção classificados funcional (pontuação média ou acima desta) e que após intervenção passou a disfuncional (abaixo da pontuação média).

Superior Direito – Escores pré e pós-intervenção funcionais (pontuação média ou acima desta) permanecendo no mesmo grupo.

Inferior Esquerdo - Escores pré e pós-intervenção disfuncionais (abaixo da pontuação média) permanecendo no mesmo grupo.

Os questionários (autorrelato) elaborados para esta pesquisa evidenciaram a autopercepção dos universitários com relação ao impacto do programa de desenvolvimento no nível de empregabilidade e também a alteração no repertório de habilidades sociais.

A metodologia para análise dos dados resultantes da aplicação dos questionários foi a análise de conteúdo, pois esta metodologia possibilita ampla análise de comportamento observáveis e não observáveis, e segundo Henry e Moscovici, (1968 apud. BARDIN, p.38, 2011), “... tudo o que é dito ou escrito é suscetível de ser submetido a uma análise de conteúdo”

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Resultados para elaboração PDHS

Com intuito de verificar o status de desenvolvimento das habilidades sociais do grupo geral (46 participantes) primeiramente foi aplicado o instrumento Inventário de Habilidades Sociais – Del Prette, e os resultados obtidos estão dispostos na Tabela 1.

Tabela 1 - Resultados (médios) IHS pré PDHS

Escores Fatoriais	Resultados Médios
F1	10,7
F2	9,26
F3	7,15
F4	4,11
F5	1,49
Total	101,85

Fonte: Elaboração do autor (2017).

Percebe-se que o resultado médio do IHS – Del Prette (101,85) indica bom repertório de habilidades sociais de forma geral, porém o Fator 5 (Autocontrole da agressividade), com valor de 1,49, revela-se deficitário necessitando de intervenção para desenvolvimento. O autocontrole é condição básica para a ampliação do repertório de HS, e segundo Del Prette e Del Prette (2017, p. 56), “consiste na inibição do desempenho de respostas impulsivas.com consequências que comprometem a Competência Social...”.

Realizou-se também um levantamento da autopercepção dos participantes quanto às habilidades sociais com maiores demandas de desenvolvimento, conforme Tabela 2.

Tabela 2 – Levantamento da Autopercepção Habilidades Sociais pré PDHS

Habilidades	Frequência	%
Assertivas, Direito e Cidadania	79	36%
Civilidade	22	10%
Comunicação	44	20%
Empáticas	20	9%
Expressão de sentimento positivo	15	7%
Trabalho	41	19%
Total Geral	221	100%

Fonte: Elaboração do autor (2017)

De acordo com a percepção dos participantes, as habilidades com maiores necessidades de desenvolvimento, em ordem decrescente, são: Assertividade, Direito e Cidadania; Comunicação; Trabalho; Civilidade; Empáticas e Expressão de sentimento positivo. Este resultado demonstra alinhamento com as exigências do mercado de trabalho para a área de Engenharia, valorizando habilidades que possibilitem atuação objetiva e técnica com pouca relevância aos aspectos de relacionamento interpessoal.

Como o objetivo deste trabalho envolve a análise do processo de desenvolvimento de HS voltadas à percepção de empregabilidade, além dos resultados demonstrados nas Tabelas 1 e 2, optou-se por incluir no PDHS vivências grupais que possibilitassem o desenvolvimento de habilidades normalmente exigidas em processos seletivos e situações cotidianas do trabalho, conforme Quadro 9, apresentado anteriormente na seção 3 deste trabalho.

Para facilitar o entendimento das análises estatísticas e considerações sobre os dados optou-se por primeiramente realizá-los separadamente, grupo 2016 e grupo 2017, e num segundo momento, efetuá-los de forma conjunta.

4.2 Análise do Grupo A - 2016

Primeiramente foram processados e analisados os dados do grupo de 2016 (15 participantes), sendo que destes somente 9 realizaram testagem de acompanhamento pós PDHS, conforme Tabela 3.

Tabela 3 – Resultado ANOVA fator único dos fatores IHS – grupo 2016

Fatores	Valor P	F crítico = 3,26
F1	0,79	
F2	0,35	
F3	0,83	
F4	0,06	
F5	0,89	

Fonte: Elaboração do autor (2017)

Nesta análise, embora não tenha se identificado diferença estatística significativa com valor $P=0,06 > p \leq 0,05$ no F4 (Auto-exposição a desconhecidos e situações novas) houve grande proximidade do valor de significância (0,05), e, portanto, considerada relevante para detalhamento da origem do resultado. Desta forma, foi realizada análise comparativa dos resultados emparelhados (Pré e Pós, Pré e Acompanhamento e Pós e Acompanhamento), conforme Tabelas 4, 5 e 6.

Tabela 4 – Resultados emparelhados do Fator 4 (Pré e Pós PDHS)

Teste-t: duas amostras em par para médias

	F4 Pré	F4 Pós
Média	3,81	4,76
Variância	1,32	0,72
Observações	15,00	15,00
Pearson	0,61	
Hipótese da dif.	0,00	
gl	14,00	
Stat t	-4,01	
P(T<=t) uni-caudal	0,00	
t crítico uni-caudal	1,76	
P(T<=t) bi-caudal	0,00	
t crítico bi-caudal	2,14	

Fonte: Elaboração do autor, 2018

Tabela 5 – Resultados emparelhados Fator 4 (Acompanhamento e Pré)

Teste-t: duas amostras presumindo variâncias equivalentes

	<i>F4 Acomp.</i>	<i>F4 Pré</i>
Média	4,29	3,81
Variância	1,46	1,32
Observações	9,00	15,00
Variância agrupada	1,37	
Hipótese da dif.	0,00	
gl	22,00	
Stat t	0,97	
P(T<=t) uni-caudal	0,17	
t crítico uni-caudal	1,72	
P(T<=t) bi-caudal	0,34	
t crítico bi-caudal	2,07	

Fonte: Elaboração do autor, 2018

Tabela 6 – Resultados emparelhados Fator 4 (Pós e Acompanhamento)

Teste-t: duas amostras presumindo variâncias equivalentes

	<i>F4 Pós</i>	<i>F4 Acomp.</i>
Média	4,76	4,29
Variância	0,72	1,46
Observações	15,00	9,00
Variância agrupada	0,99	
Hipótese da dif.	0,00	
gl	22,00	
Stat t	1,12	
P(T<=t) uni-caudal	0,14	
t crítico uni-caudal	1,72	
P(T<=t) bi-caudal	0,27	
t crítico bi-caudal	2,07	

Fonte: Elaboração do autor, 2018

As análises dos pares indicam que a diferença estatística significativa deveu-se aos resultados emparelhados (Pré e Pós), onde P bi-caudal=0,00 $p \leq 0,05$. Portanto, a análise deste par identifica que houve aumento significativo dos resultados do Pós (4,76) para o Pré (3,81).

Este resultado revela alinhamento com a caracterização deste grupo. Desde o início foi perceptível o desconforto dos participantes nas vivências que demandavam auto exposição, como exemplo a atividade de vídeo apresentação. Nesta atividade

os participantes deveriam realizar gravações em vídeo com apresentação pessoal, principais realizações e características positivas (prática frequente em processos seletivos).

A atividade foi explicada pelo pesquisador e no dia previsto para entrega, apenas dois participantes tinham realizado a tarefa. Quando questionados sobre a não realização da tarefa foram apresentadas justificativas infundadas que revelaram o extremo desconforto com a possibilidade de serem avaliados e expostos diante do grupo. Foi necessária a interferência da Professora responsável pela disciplina para que efetivamente todos os participantes realizassem a tarefa.

Após esta ocorrência foi analisada a situação e foi possível a identificação pelo grupo do que realmente motivou a não realização da tarefa sendo possível a ampliação do autoconhecimento e do controle sobre a dificuldade experienciada.

Outra situação deste grupo que cabe ser descrita foi com relação a um participante que durante o programa pode identificar sua insatisfação com a escolha do curso e o conseqüente cancelamento do mesmo. A relevância deu-se pelo fato do participante estar no quarto ano e somente após ter vivenciado as tarefas do programa de autoconhecimento ter tido a oportunidade de avaliar suas habilidades e as exigências do seu futuro profissional.

4.3 Análise do Grupo B - 2017

O grupo de 2017 foi composto por 31 participantes e destes, somente 25 realizaram testagem de acompanhamento pós PDHS. A análise dos fatores do referido grupo estão na Tabela 7:

Tabela 7 – Resultado ANOVA fator único dos fatores IHS – grupo 2017

Fatores	valor - P	F-crítico = 3,12
F1	0,51	
F2	0,98	
F3	0,64	
F4	0,90	
F5	0,06	

Fonte: Elaborado pelo autor, 2018.

Nesta análise, também não se identificou diferença estatística significativa, porém o F5 (Autocontrole de agressividade em situações aversivas) com valor $P=0,06 > p \leq 0,05$ indica houve proximidade do valor de significância (0,05) sendo portanto considerado relevante para detalhamento da origem do resultado. Para tanto foi realizada análise comparativa dos resultados emparelhados (Pré e Pós, Pré e Acompanhamento e Pós e Acompanhamento), conforme Tabelas 8, 9 e 10:

Tabela 8 - Resultados emparelhados do Fator 5 (Pré e Pós PDHS)

Teste-t: duas amostras em par para médias		
	<i>F5 Pré</i>	<i>F5 Pós</i>
Média	1,49	1,36
Variância	0,20	0,21
Observações	31,00	31,00
Correlação de Pearson	0,32	
Hipótese da diferença de média	0,00	
gl	30,00	
Stat t	1,33	
P(T<=t) uni-caudal	0,10	
t crítico uni-caudal	1,70	
P(T<=t) bi-caudal	0,19	
t crítico bi-caudal	2,04	

Fonte: Elaborado pelo autor, 2018.

Tabela 9 - Resultados emparelhados Fator 5 (Acompanhamento e Pré)

Teste-t: duas amostras presumindo variâncias equivalentes		
	<i>F5 Pré</i>	<i>F5 Acomp</i>
Média	1,49	1,14
Variância	0,20	0,25
Observações	31,00	16,00
Variância agrupada	0,22	
Hipótese da diferença de média	0,00	
gl	45,00	
Stat t	2,42	
P(T<=t) uni-caudal	0,01	
t crítico uni-caudal	1,68	
P(T<=t) bi-caudal	0,02	
t crítico bi-caudal	2,01	

Fonte: Elaborado pelo autor, 2018.

Tabela 10 - Resultados emparelhados Fator 5 (Pós e Acompanhamento)

Teste-t: duas amostras presumindo variâncias equivalentes		
	<i>F5 Pós</i>	<i>F5 Acomp</i>
Média	1,36	1,14
Variância	0,21	0,25
Observações	31,00	16,00
Variância agrupada	0,23	
Hipótese da diferença de média	0,00	
gl	45,00	
Stat t	1,51	
P(T<=t) uni-caudal	0,07	
t crítico uni-caudal	1,68	
P(T<=t) bi-caudal	0,14	
t crítico bi-caudal	2,01	

Fonte: Elaborado pelo autor, 2018.

As análises dos pares indicam que a diferença estatística significativa deveu-se aos resultados emparelhados (Pré e Acomp.), onde P bi-caudal=0,02 $p \leq 0,05$. De acordo com a análise deste par percebe-se que houve redução significativa dos resultados do Pré (1,49) para o Acomp. (1,14).

O grupo de 2017, desde o início do PDHS, apresentou-se com maior passividade e insegurança na resolução dos problemas apresentados. Embora houvesse participantes com traços de liderança bem demarcados tratavam-se de casos isolados.

As vivências que demandavam capacidade de persuasão e de auto exposição foram também percebidas como desconfortáveis, porém devido ao grau de passividade do grupo não se observou movimentação para recusa da atividade, mas o desenvolvimento das tarefas deu-se de forma individualizada.

A pesquisadora pontuou as dificuldades vivenciadas na expressão da insatisfação ou desacordo e a tendência do grupo em isolar-se nestas situações. Foi proposta atividade para definição e diferenciação entre os conceitos de agressividade e assertividade e ficou evidente a ausência de conhecimento do grupo dos mesmos. O grupo identificou que a dificuldade de se imporem com maior energia e determinação era proveniente do receio de parecerem agressivos e não serem bem aceitos.

A observação descrita acima corrobora o resultado da redução do F5 entre os resultados médios do pré, pós e acompanhamento do grupo.

4.4 Análise do Grupo Geral

Após a execução do PDHS foi aplicado o instrumento IHS e a primeira análise estatística de resultados foi obtida com a aplicação do teste de sinais, conforme Tabela 11:

Tabela 11 – Resultado teste de sinais Pré e Pós PDHS

Análise Sinal	Qtde
# positivos =	24
# negativos =	22
Total	46
Valor de teste (Z)	0,29

Fonte: Elaboração do autor(2017).

O resultado de 0,29 obtido revela-se menor do que o valor de significância (5%) indicando a forte aceitação de H_0 , o que equivale dizer que não houve aumento significativo entre os resultados pré e pós PDHS neste teste não paramétrico.

Foi também realizado o cálculo da medida estatística t para comparação das médias das avaliações, onde $M_{pré}$ refere-se à média do grupo antes do PDHS e M_p a média do grupo pós PDHS.

Conforme Tabela 12, segue cálculo da medida estatística t para verificação das hipóteses descritas na seção 3.

Tabela 12 – Teste T com duas amostras emparelhadas para médias Pré e Pós PDHS

Cálculos estatísticos	<i>M</i> _{pós}	<i>M</i> _{pré}
Média	103,11	101,85
Variância	351,30	340,09
Observações	46,00	46,00
Correlação de Pearson	0,86	
Hipótese de diferença de média	0,00	
gl	45,00	
Stat t	0,88	
P(T<=t) uni-caudal	0,19	
t crítico uni-caudal	1,68	
P(T<=t) bi-caudal	0,38	
t crítico bi-caudal	2,01	

Fonte: Elaboração do autor (2017).

Os resultados encontrados $P(T \leq t)$ uni-caudal (0,19) e $P(T \leq t)$ bi-caudal (0,38) são menores do que o nível de significância adotado de 5% revelando não haver diferença significativa entre os resultados das médias pré e pós programa de desenvolvimento.

Além disso, na análise de variância das médias, cálculo estatístico que visa avaliar se as diferenças amostrais são significativas, a variância encontrada de 0,11 é inferior ao valor crítico de variância de 3,95 corroborando a indicação dos testes anteriores de que os resultados não são estatisticamente significantes, conforme Tabela 13.

Tabela 13 - Análise de variância das médias Pré e Pós PDHS

ANOVA						
Fonte de variação	Soma Quadrados	Graus de Liberdade	Média Quadrada	Variância	Probabilidade	Valor Crítico
Entre grupos	36,57	1,00	36,57	0,11	0,75	3,95
Dentro de grupos	31112,39	90,00	345,69			
Total	31148,96	91,00				

Fonte: Elaboração do autor (2017).

O fato das análises estatísticas não indicarem diferença significativa entre os resultados do Inventário de Habilidades Sociais – Del Prette, pré e pós PDHS, parece reforçar a relevância de utilização de instrumentos combinados para execução da avaliação porque

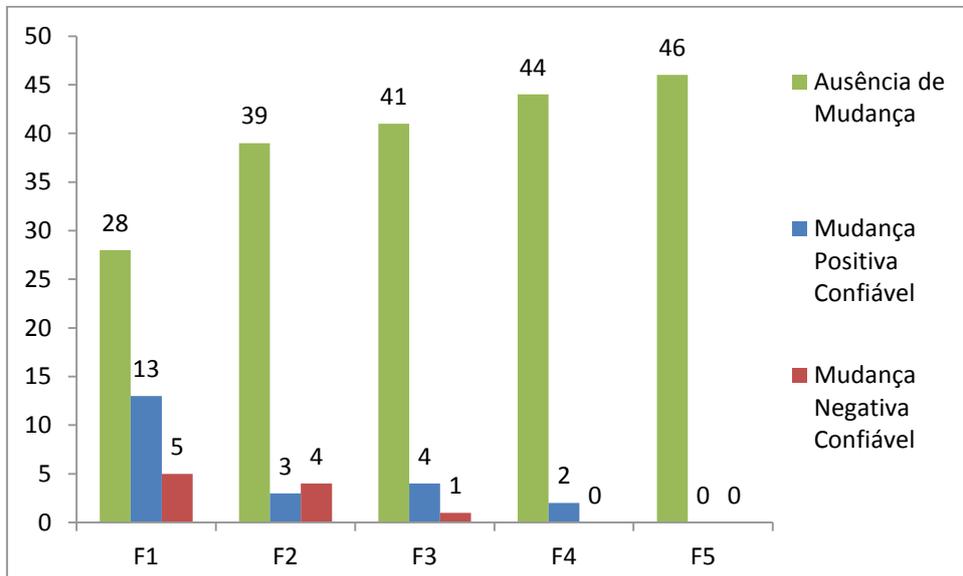
supre as limitações inerentes a cada um dos recursos de avaliação, obtendo-se assim resultados mais acurados e válidos, não obstante a dificuldade de articular os diferentes indicadores para uma compreensão mais completa do repertório social do indivíduo. (DEL PRETTE; DEL PRETTE, 2013, p. 199).

A utilização de instrumentos de autorrelato na avaliação inicial, anterior ao PDHS, pode ter gerado dificuldade na análise dos participantes instrumentalizando-as por meio de uma escolha de respostas em que “tanto os recursos quanto os déficits ou dificuldades podem ser superestimados ou subestimados” (DEL PRETTE; DEL PRETTE, 2017, p. 101).

Outro dado relevante para o entendimento deste resultado refere-se ao fato dos participantes do programa terem relatado a percepção de melhora no repertório de habilidades sociais nas situações cotidianas revelando indícios de aprendizado pela adoção de uma postura mais crítica na autoavaliação de seus comportamentos sociais. Essa nova forma de identificação e entendimento de repertório pode ter influenciado a ausência de significância estatística dos resultados do instrumento IHS – Del Prette (LOPES; DASCANIO; DEL PRETTE, 2017).

Aplicando-se o método JT na tentativa de realizar análise personalizada dos participantes foi possível concluir que em todos os escores fatoriais o maior percentual referiu-se à ausência de mudança (AM) alcançando inclusive a totalidade dos participantes (100%) no F5 (Autocontrole da agressividade). Entretanto, o F1(Enfrentamento e autoafirmação) apresentou maior índice de mudança positiva, conforme Figura 4:

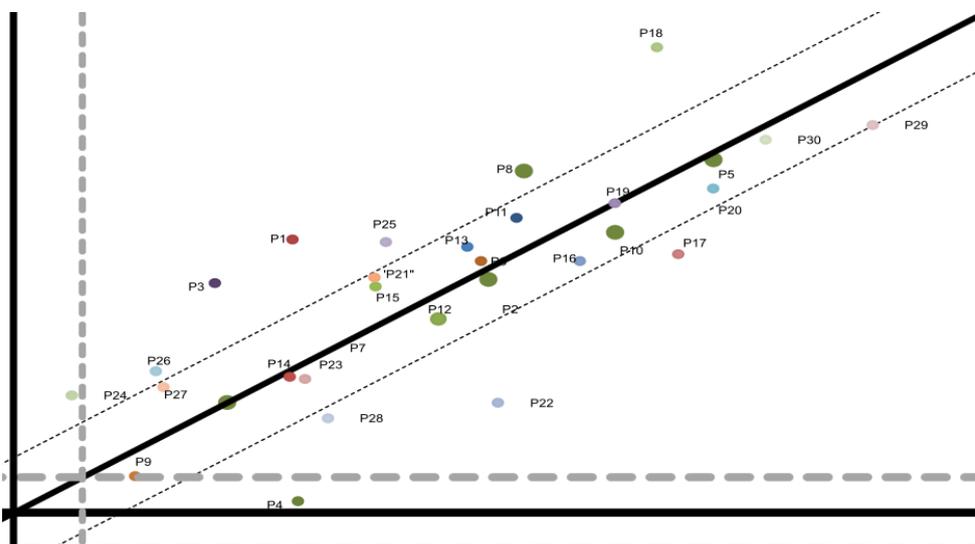
Figura 4 – Índice de Mudança Confiável resultados médios por fatores (pré e pós PDHS)



Fonte: Elaboração do autor, 2018.

Para maior entendimento da variação do F1, foi realizada análise gráfica individualizada dos resultados dos participantes e para melhor visualização, optou-se por ampliação do quadrante onde os dados estão situados (quadrante superior direito), conforme Figura 5:

Figura 5 – Análise gráfica método JT - F1 masculino

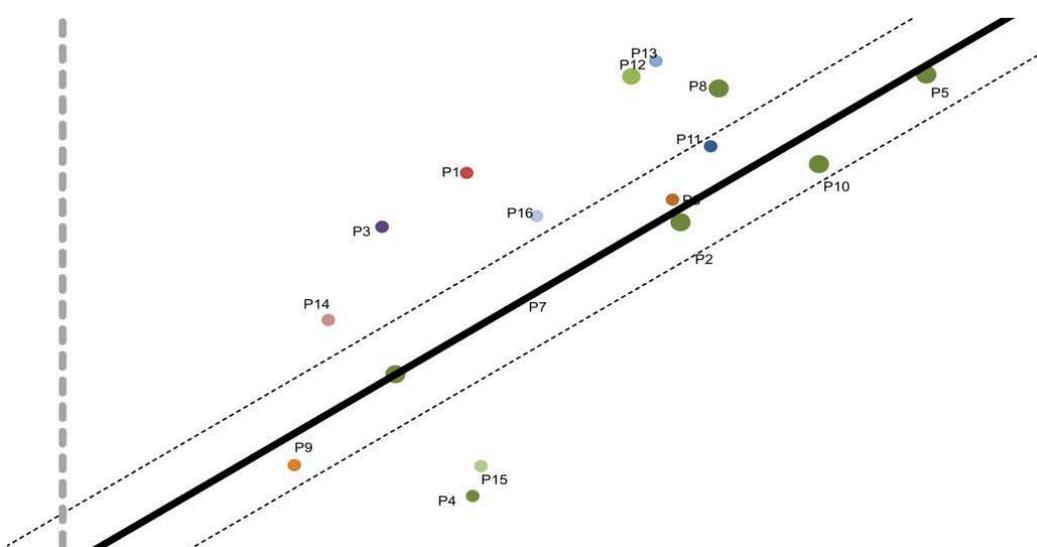


Fonte: Elaboração do autor, 2018.

No gráfico composto pelos resultados do grupo masculino (30 participantes) foi possível identificar que 63,3% apresentaram ausência de mudança, 23,3% tiveram aumento confiável no escore de habilidades sociais e 13,3% tiveram diminuição do escore, porém sem alteração de grupo de funcionalidade.

Na Figura 6, foram analisados os resultados do grupo feminino (16 participantes) do F1 pelo método JT.

Figura 6 - Análise gráfica método JT - F1 feminino



Fonte: Elaboração do autor, 2018.

Foi possível observar no grupo feminino que 50% apresentaram ausência de mudança, 37,5% tiveram aumento confiável no escore de habilidades sociais e 12,5% tiveram diminuição do escore, porém sem alteração de grupo de funcionalidade.

Portanto, analisando o grupo geral (46 participantes) 87% dos participantes se mantiveram estáveis ou apresentaram melhora no repertório de HS e somente 13% tiveram diminuição do repertório, sem alteração de funcionalidade.

Como a análise do JT também foi realizada por meio dos resultados do IHS cabe o entendimento explicitado anteriormente de que a “postura mais crítica na autoavaliação” e a indicação de comportamentos sociais “superestimados ou

subestimados” no autorrelato podem gerar redução dos resultados da pós-intervenção (DEL PRETTE; DEL PRETTE, 2017; LOPES; DASCANIO; DEL PRETTE, 2017).

Foi realizada avaliação de acompanhamento com parte grupo participante do PDHS, por meio do instrumento IHS (Del Prette), para verificar se houve manutenção dos resultados pós-intervenção, conforme Tabela 14.

Tabela 14 – Resultados médios Pré, Pós e Acompanhamento – grupo total

ANOVA						
<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	41,92	2,00	20,96	0,06	0,94	3,08
Dentro dos grupos	38880,39	114,00	341,06			
Total	38922,31	116,00				

Fonte: Elaboração do autor, 2018.

Utilizou-se o método estatístico ANOVA fator único com as médias dos resultados das avaliações e o valor de $P= 0,94 > p \leq 0,05$ indica que não houve diferença estatística significativa entre os mesmos. Vale ressaltar que em virtude de acessibilidade, o resultado do grupo de acompanhamento foi composto por 25 participantes do PDHS.

Visando apurar a análise dos resultados Pré, Pós e Acompanhamento do PDHS, executou-se tratamento estatístico (anova: fator único) dos cinco fatores, de forma isolada, conforme Tabela 15.

Tabela 15 – Resultado ANOVA fator único dos fatores IHS – grupo acompanhamento

Fatores	valor - P	F-crítico = 3,07
F1	0,76	
F2	0,77	
F3	0,81	
F4	0,46	
F5	0,10	

Fonte: Elaboração do autor(2017).

Os resultados do valor P dos cinco fatores foram maiores do que $p \leq 0,05$ revelando que não houve diferença estatística significativa. .

Ao término do programa foi aplicado o questionário de avaliação de percepção de habilidades sociais (APÊNDICE B) nos participantes para verificar a percepção dos mesmos quanto ao desenvolvimento do repertório de HS, conforme Quadro 10:

Quadro 10 – Resultado questionário percepção participantes PDHS

Habilidades	Redução	Estabilidade	Aumento
Comunicação	1%	48%	51%
Civilidade	0%	76%	24%
Sentimento	2%	54%	44%
Asserividade	5%	57%	38%
Empáticas	2%	64%	34%
Trabalho	4%	43%	52%

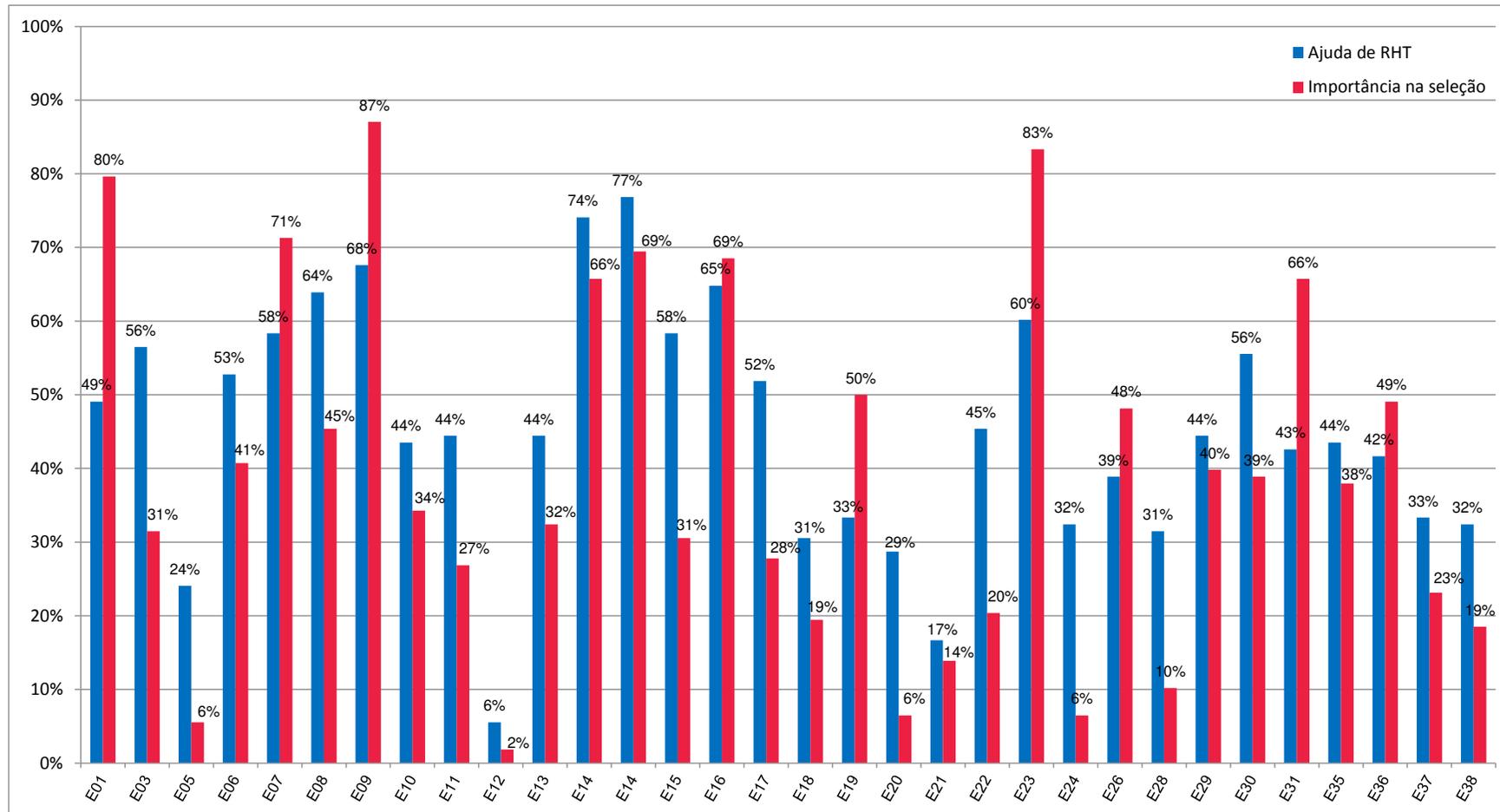
Fonte: Elaboração do autor (2017).

De acordo com o resultado do quadro acima, 51% dos participantes considerou que houve aumento das habilidades de Comunicação e 52% aumento das habilidades do Trabalho. As habilidades de Civilidade e as Empáticas se mantiveram estáveis para a maioria dos participantes (76% e 64%, respectivamente). Estes resultados indicam que o PDHS foi efetivo no desenvolvimento das habilidades do Trabalho que são relevantes para composição da percepção da empregabilidade

Para avaliar tal percepção foi aplicado questionário de empregabilidade (APÊNDICE C). Além da identificação das habilidades foi solicitado que os universitários mensurassem por meio de uma escala Likert de 1 a 5 o nível de contribuição do PDHS para o desempenho nos processos seletivos. Do grupo de respondentes (27 universitários), 81,4% acreditam que o programa contribuiu para empregabilidade (33,33% ajudou, 48,15% ajudou muitíssimo).

Os resultados dos questionários encontram-se dispostos na Figura 7.

Figura 7 – Resultado questionário Empregabilidade



Fonte: Elaborado pelo autor, 2018.

Os dados em azul indicam a percepção dos participantes quanto a contribuição do PDHS para aperfeiçoamento das habilidades de empregabilidade e os dados em vermelho a importância das habilidades (foi usada mesma disposição numérica e teórica das habilidades do IHS – Del Prette) para processos seletivos.

De acordo com os dados dos gráficos foi possível verificar que 09 comportamentos foram considerados com importância superior ao conteúdo abordado no PDHS:

E01: Manter conversa com desconhecidos

E07: Apresentar-se a outra pessoa

E09: Falar a público desconhecido

E16: Discordar do grupo

E19: Abordar autoridade

E23: Fazer pergunta a desconhecidos

E26: Pedir favores a desconhecidos

E31: Cumprimentar desconhecidos

E36: Manter conversação

Dos comportamentos indicados, 66,6% correspondem ao Fator 1 (Enfrentamento e autoafirmação com risco) e ao Fator 4 (Auto-exposição a desconhecidos e situações novas); 22,2% ao Fator 3 (Conversação e desenvoltura social) e 11,1% ao Fator 5 (Autocontrole de agressividade). Este resultado revela alinhamento com as exigências apresentadas em processos seletivos onde há necessidade de maior exposição frente á desconhecidos e assunção de postura desenvolta e confiante e também reforçam os resultados das análises isoladas dos grupos 2016 e 2017.

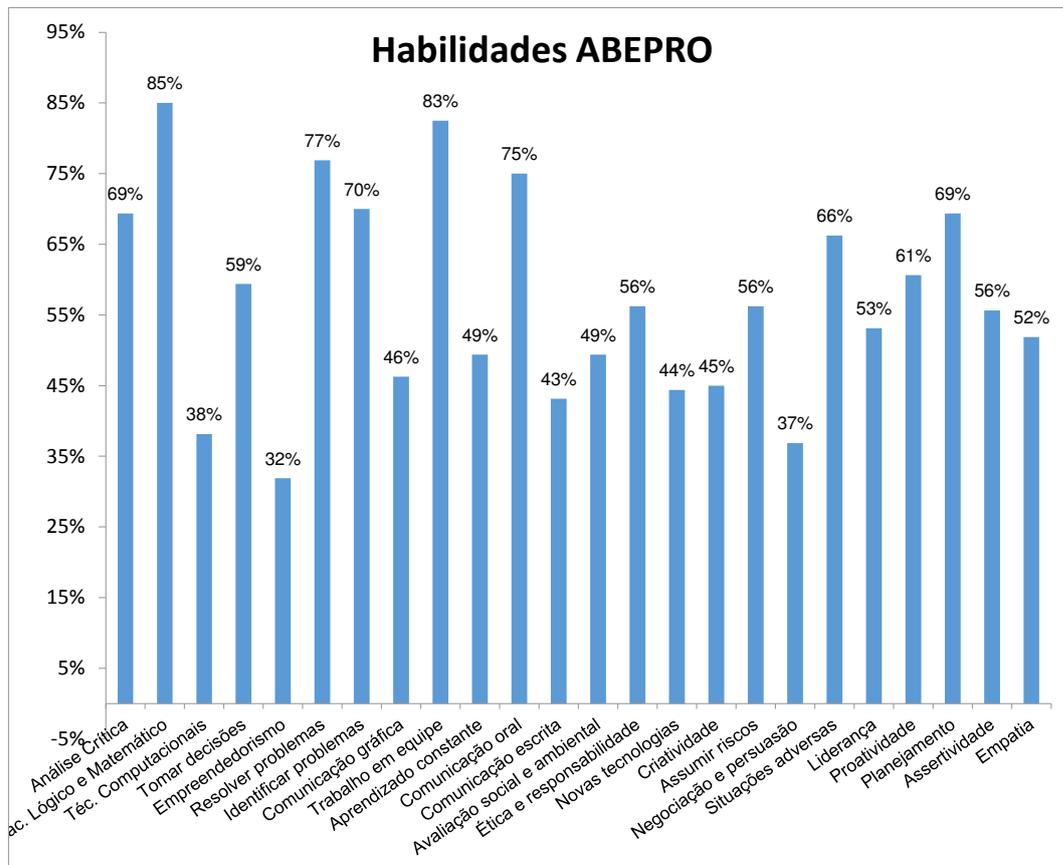
É possível inferir que o fato do programa ser desenvolvido em grupo com participantes fixos proporcione incremento dos comportamentos com pessoas conhecidas, porém diante demanda de indivíduos desconhecidos os comportamentos não tenham o mesmo grau de desenvolvimento. Além disso, cabe ressaltar que a caracterização do grupo mostra-se relevante nos resultados de ampliação do repertório de HS.

As demais habilidades que não tiveram resultado significativo para análise da pesquisa não serão descritas em virtude da manutenção do sigilo do instrumento IHS (Del Prette).

4.5 Análise Percepção das Habilidades ABEPRO

Com relação à percepção dos estudantes do curso de Engenharia de Produção quanto ao atendimento da instituição de ensino com relação às habilidades necessárias para atuação profissional, segundo quadro de referências da ABEPRO (1998), as habilidades de raciocínio lógico e matemático e trabalho em equipe obtiveram resultados mais altos denotando atendimento eficaz da demanda pela instituição de ensino, conforme Figura 8.

Figura 8 – Percepção estudantes habilidades para atuação profissional (ABEPRO)

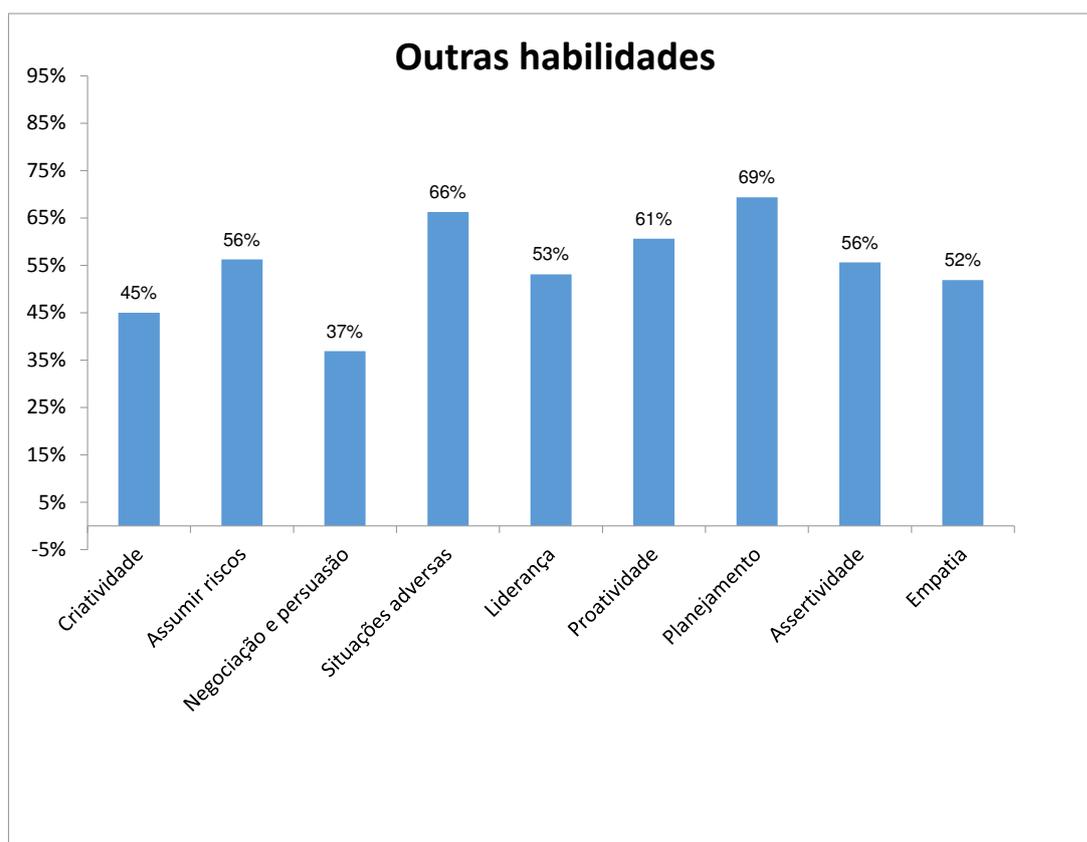


Fonte: Elaboração do autor (2017).

As habilidades de utilizar novas tecnologias, técnicas computacionais, comunicação escrita e empreendedorismo obtiveram os menores resultados da avaliação indicando não atendimento da instituição à demanda da atuação profissional. Este dado é relevante por se tratarem de habilidades diretamente relacionadas às exigências de perfil inovador tão valorizado no mercado de trabalho.

Foram também identificadas habilidades que não compõe o quadro da ABEPRO, mas que são relevantes para análise da empregabilidade e atuação profissional, conforme Figura 9.

Figura 9 – Percepção estudantes outras habilidades para atuação profissional



Fonte: Elaboração do autor (2017)

Os resultados indicam que as habilidades de negociação e persuasão e criatividade obtiveram menores resultados. Este dado quando comparado à percepção dos universitários quanto ao atendimento da instituição educacional no desenvolvimento da habilidade de trabalhar em equipe, conforme indicação da

Figura 8 evoca alguns questionamentos com relação a sua efetividade, pois dificilmente realizam-se tarefas em grupos sem que sejam requeridas habilidades de negociação e de persuasão. O segundo menor resultado foi o da habilidade empática o que também pode influenciar a eficácia do trabalho em grupo pela percepção e respeito à produção e opinião dos demais participantes do grupo.

Os dados das Tabelas 8 e 9 revelam que habilidades relevantes para a atuação profissional, segundo as premissas da ABEPRO, não são devidamente desenvolvidas no ambiente acadêmico reforçando a necessidade de complementação após a graduação, assim como constatado por Morace et al., (2017) e Parasuraman e Prasad (2015). Embora estes autores retratem a realidade de países com níveis de desenvolvimento distintos, Alemanha e Índia, a não adequação das diretrizes curriculares pode ser constatado.

Assumindo a necessidade de complementação na formação destes universitários que compuseram a amostra estudada reforça-se a adequação e relevância da adoção de programas de desenvolvimento de habilidades sociais ainda na graduação visando aprimorar as habilidades de empregabilidade e a formação dos futuros profissionais e sua atuação no mercado globalizado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os objetivos do trabalho de mapeamento das habilidades sociais, elaboração e aplicação de um programa de desenvolvimento, comparação dos resultados pré e pós participação no referido programa e investigação da percepção das habilidades de empregabilidade dos universitários participantes do programa encontram-se alinhados às exigências do mercado e também à produção acadêmica internacional e nacional, conforme levantamento do PROQUEST e CAPES.

Embora a análise estatística dos resultados do IHS (Del Prette) tenha indicado que o grupo participante possuía bom nível de desenvolvimento de habilidades sociais antes mesmo do programa de desenvolvimento não foi evidenciado resultado significativo entre os repertórios de HS (Pré e Pós), o mesmo não aconteceu quando realizada análise dos grupos separadamente. Para o grupo de 2016 foi constatado aumento significativo do Fator 4 (Auto-exposição a desconhecidos e situações novas) e para o grupo de 2017 redução significativa do Fator 5 (Autocontrole de agressividade em situações aversivas). As observações tecidas pela pesquisadora a respeito da caracterização dos grupos corroboram os resultados estatísticos e indicam a necessidade de adequação dos programas às características dos participantes.

De acordo com a percepção dos mesmos com relação ao repertório de HS houve incremento nas habilidades de Comunicação e de Trabalho. Quanto à importância do PDHS no desenvolvimento das habilidades de empregabilidade 81,4% consideram que a intervenção “ajudou muito ou muitíssimo” na participação dos processos seletivos, embora a exposição à desconhecidos e novas situações permaneça sendo um aspecto que requer maior de atenção nos programas de intervenção.

A observação direta da pesquisadora e os relatos dos participantes indicam que a “tomada de consciência” do grupo sobre os níveis de desenvolvimento dos repertórios de HS, a importância das relações interpessoais no ambiente laboral e a relevância do autoconhecimento e autocontrole no desenvolvimento pessoal e profissional foram questões importantes para o aprimoramento grupal.

Quanto à percepção dos estudantes da Engenharia de Produção com relação às habilidades sociais necessárias para a prática profissional, segundo ABEPRO (1998), percebeu-se ausência de alinhamento entre a proposição desta entidade e a vivência acadêmica visto que habilidades como empreendedorismo, técnica computacionais, comunicação e aprendizagem constante consideradas de muita importância nas competências profissionais requeridas apresentaram resultados baixos na percepção dos alunos denotando baixa relevância para os mesmos.

A habilidade de trabalho em equipe foi considerada a segunda de maior relevância, ficando atrás somente da habilidade de raciocínio lógico e matemático, e a instituição de ensino parece atender a percepção da demanda imposta pelo mercado. Já a habilidade de Negociação e Persuasão obtiveram menores resultados na avaliação evocando alguns questionamentos com relação à efetividade de um trabalho em grupo que não evoquem as habilidades em questão.

Foi possível identificar no desenvolvimento da pesquisa algumas observações descritas na literatura como, por exemplo, o descompasso entre a formação que privilegia o conteúdo técnico e as práticas de recrutamento e seleção para os programas de estágio que visam avaliação das habilidades não técnicas. Isso se tornou evidente com a tarefa de preparação de vídeo no treinamento de HS.

O resultado do questionário que avaliou a percepção dos universitários quanto à contribuição do PDHS para aperfeiçoamento das habilidades de empregabilidade revelou que o programa foi efetivo em sua proposta, entretanto as habilidades que envolvem a auto exposição e enfrentamento de situações de risco, ou seja, aquelas que envolvem o fator desconhecido e a autoconfiança ficaram aquém do nível de importância atribuída pelos universitários o que demonstra alinhamento com as situações de avaliação como as vivenciadas em processo seletivo.

Outro dado relevante foi a constatação de que a caracterização dos grupos interfere na aquisição e/ou desenvolvimento das habilidades sociais. Isto é relevante na medida em que a elaboração do programa deve se dar somente após a utilização de instrumentos que permitam mapeamento e delineamento do perfil do grupo maximizando a possibilidade de eficácia do programa.

Finalmente, foi possível comprovação do incremento das habilidades de empregabilidade por meio do programa de intervenção para o desenvolvimento das habilidades sociais.

Visando suprir as limitações da presente pesquisa sugere-se a realização de estudos mais aprofundados na área de empregabilidade, principalmente aqueles que envolvam a participação direta de organizações e empresas. Outra sugestão é a expansão do Programa de Desenvolvimento de Habilidade Social para outras áreas da ciência.

REFERÊNCIAS

- AFONSO, M. L. M. **Oficinas em dinâmica de grupo**: um método de intervenção psicossocial. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.
- AFONSO, M. L. M. ; SILVA, M. V. ; ABADE, F. L. O processo grupal e a educação de jovens e adultos. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 14, n. 4, p. 707-715, out./dez.,2009.
- AGUIAR, A. R.; AGUIAR, R. G.; DELPRETTE, Z. A. P. **Calculando a significância clínica e o índice de mudança confiável em pesquisa intervenção**. 1ª ed. São Carlos, São Paulo: Edufscar, 2009.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO. Engenharia de Produção: grande área e diretrizes curriculares. XVII ENEGEP 1997/ III ENCEP. **Anais...** Itajubá, 1998. p. 1 – 6.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO. **Informações sobre a ABEPRO**. 2016
- ARAUJO, E. A. S.; RIBEIRO, M. J. F. X. ; RODRIGUES, M. S. ; RUBIO, J. M. L. Habilidades sociais e empreendedorismo. In: DEL PRETTE,Z. A. P, et al.(orgs.). **Habilidades Sociais**: diálogos e intercâmbios sobre pesquisa e prática. Novo Hamburgo: Sinopsys, 2015, p. 415 – 444.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Tradução Luis Antero Reto; Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BENNEWORTH, P. Employability: Asia and Europe Prepare the new generation. Working Group 4: Strategies for the New Economy. **5th ASEM Rectors' Conference and Students' Forum (ARC5)**. República Checa, p. 1-14. 2016.
- BOLSONI-SILVA, A.; LOUREIRO. S. R.; ROSA, C. F.; OLIVEIRA, M. C. A. Caracterização das habilidades sociais de universitários. **Contextos Clínicos**, v. 3, n.1, p. 62-75, janeiro-junho 2010.
- BOLSONI-SILVA, A. T.; LOUREIRO, S. R. O Papel das Habilidades Sociais na Ansiedade Social em Estudantes Universitários. **Paidéia**. Ribeirão Preto, vol.24, n.58, pp.223-232, 2014
- BORCHARDT, M.; VACCARO, G. L. R.; AZEVEDO, D. C.; JUNIOR, J. P. Avaliação das competências necessárias ao engenheiro de produção: a visão das empresas da região metropolitana de Porto Alegre. XXVII ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO. **Anais...**, Foz do Iguaçu, 2007.
- BRAIER, E. A. **Psicoterapia breve de orientação psicanalítica**. São Paulo: Martins Fontes, 1986.

BRANDENBURG, O. J.; WEBER, L. N. D. Autoconhecimento e liberdade no behaviorismo radical. **Psico-USF**. Bragança Paulista, v.10, n.1, p. 87 – 92, 2005.

BRASIL. Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação. Centro de Gestão de Estudos Estratégicos. **Avaliação de políticas de ciência, tecnologia e inovação**: diálogo entre experiências internacionais e brasileiras :Seminário internacional. Brasília: CGEE, 2008. 251 p.

BRASIL Ministério da Educação e Cultura. Resolução CNE/CES 11, de 11 de março de 2002. Institui Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Engenharia. Disponível: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CES112002.pdf>

BRASIL. Ministério da Educação. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Anísio Teixeira – Inep. Diretoria de Estatísticas Educacionais. Censo de Educação Superior 2015. Brasília, 2016.

CABALLO, V. E. **Manual de avaliação e treinamento das habilidades sociais**. Editora Santos, 2003

CAMPOS, K. C. L.; RUEDA, F. J. M.; MARTINS, L. J.; MANCINI, C. C.; GHIRALDELLI, C.; FUMACHE, R. D. Conceito de empregabilidade na visão de alunos de psicologia. III CONGRESSO NORTE-NORDESTE DE PSICOLOGIA. **Anais...** João Pessoa, 2003, p. 422-423.

CARNEIRO, R. S. ; FALCONE, E. ; CLARK, C. ; DEL PRETTE, Z. ; DEL PRETTE, A. Qualidade de vida, apoio social e depressão em idosos: relação com habilidades sociais. **Psicologia: Reflexão e Crítica**. Rio Grande do Sul, v. 20, n. 2, p. 229 – 237, 2007.

CASTRO, H.; SPINOLA, N. A formação do capital humano e o desenvolvimento da Bahia no século XX. **Revista de Desenvolvimento Econômico**, Salvador ,Ano XVIII, v. 2, n. 34, p. 407-428 , 2016.

CIDRAL, A.; KEMCZINSKI, A.; ABREU, A. F. Uma metodologia de aprendizagem Vivencial para o desenvolvimento de competências para o gerenciamento da implementação de sistemas de informação. XXIII ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO. **Anais...** Ouro Preto, 2003

CLARKE, M. Rethinking graduate employability: the role of capital, individual attributes and context. **Studies in Higher Education Journal**. Austrália, p. 1 -15, 2017.

COMODO, C. N.; DIAS, T. D. Habilidades sociais e competência social: analisando conceitos ao longo das obras de Del Prette e Del Prette. **Interação em Psicologia**, Paraná, v. 21, n.02, p. 97 – 106, 2017.

DEL PRETTE, A.; DEL PRETTE, Z. A. P. **Inventário de habilidades sociais (IHS-Del Prette)**: manual de aplicação, apuração e interpretação. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011.

DEL PRETTE, A.; DEL PRETTE, Z. A. P. **Psicologia das relações interpessoais: vivências para o trabalho em grupo**. 3.ed.. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2014.

DEL PRETTE, A.; DEL PRETTE, Z. A. P. (Orgs.). **Psicologia das habilidades sociais: diversidade teórica e suas implicações**. 11.ed.. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2013.

DEL PRETTE, A.; DEL PRETTE, Z. A. P. **Habilidades sociais: conceitos e campo teórico-prático**. Texto online, 2006.

DEL PRETTE, A.; DEL PRETTE, Z. A. P. **Competência Social e Habilidades Sociais**; manual teórico-prático. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2017.

DEPECON/FIESP. **Panorama da Indústria de Transformação Brasileira**. Departamento de Pesquisas e Estudos Econômicos. FIESP, 2017.

DIAS, T. P.; OLIVEIRA, P. A.; FREITAS, M. L. P. F. O método vivencial no campo das habilidades sociais: construção histórico-conceitual e sua aplicação. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**. Rio de Janeiro, v.11, n.2, p. 472-487, 2011.

FERNANDES, L. A.; GOMES, J. M. M. Relatórios de pesquisa nas ciências sociais: características e modalidades de investigação. **ConTexto**, Porto Alegre, v. 3, n. 4, p. 1-23, 2003.

FERREIRA, B. C.; DEL PRETTE, Z. A. P. Programa de expressividade facial de emoções e habilidades sociais de crianças deficientes visuais e videntes. **Psicologia: Reflexão e Crítica**. Rio Grande do Sul, v. 26, n. 2, p. 327 – 338, 2013.

FERREIRA, V. S.; OLIVEIRA, M. A.; VANDENBERGHE, L. Efeitos a curto e longo prazo de um grupo de desenvolvimento de habilidades sociais para universitários. **Psicologia: Teoria e pesquisa**. Brasília, v. 30, n.1, p. 73 – 81, 2014..

FLETCHER, D.; DUNN, J.; PRINCE, R. Entry level skills for the event management profession: implications for curriculum development. **The ICHPER-SD Journal of Research in Health, Physical Education, Recreation, Sport & Dance**, Estados Unidos, v.4, issue 1, p. 52-57, 2009.

FREIRE, P. **Ação como prática da liberdade**. Rio de Janeiro: Paz e terra, 1980.

FUMO, V. M. S.; MANOLIO, C. L.; BELLO, S.; HAYASHI, M. C. P. Produção científica em habilidades sociais: estudo bibliométrico. **Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva**, Campinas, v. 11, n. 2, p. 246 – 266, 2009.

- GODIM, S. M. G.; MAGALHÃES, M.; BRANTES, C. A. A. Competências profissionais: apresentando um modelo de desenvolvimento para universitários. In: SOARES, A. B.; MOURÃO, L.; MOTA, M. M. P. E., (orgs.). **O estudante universitário brasileiro**: características cognitivas, habilidades relacionais e transição para o mercado de trabalho. Curitiba: Appris,, p. 279 – 297, 2016.
- GOES, P. B.; PILATTI, L. A. A interfluência teórica da formação profissional e das competências na empregabilidade. **Nucleus** – Revista Científica da Fundação Educacional de Ituverava, Ituverava,v.10, n.2, p. 57-70. .2013
- GOMES, G.; SOARES, A. B. Inteligência, Habilidades Sociais e Expectativas Acadêmicas no Desempenho de Estudantes Universitário. **Psicologia: Reflexão e Crítica**. Rio Grande do Sul, v. 26, n. 4, p. 780 – 789, 2013.
- GONÇALVES, E. S. ; MURTA, S. G. Avaliação dos efeitos de uma modalidade de treinamento de habilidades sociais para crianças. **Psicologia: Reflexão e Crítica**. Rio Grande do Sul,v. 21, n. 3, p. 430 – 436, 2008.
- GRESHAM, F. M.; RESCHLY, D. J.. Dimensions of social competence: method factors in the assessment of adaptive behavior, social skills and peer acceptance. **Journal of School Psycholog**, v.25, p.108-117, 1987.
- GRESHAM, F. M.; SUGAI, G.; HORNER, R. H. Interpreting outcomes of social skills training for students with high-incidence disabilities. **Exceptional Children**. Estados Unidos, v. 67, n. 33, p. 331 – 344, 2001.
- GUBIANI, J. S.; MORALES, A. B. T.; SELIG, P. M.; LOPES, L. F. D. Atividades das universidades e o impacto no desenvolvimento regional. XX ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO. **Anais...** São Carlos, 2010.
- GUPTA, A. Foundations for value education in Engineering: the indian experience. **Science and Engineering Ethics**. Reino Unido, v.21, p. 479 – 404, 2015.
- HAASE, V. G. **Psicologia do desenvolvimento**: contribuições interdisciplinares. Belo Horizonte: Editora Health, 2000.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Novos indicadores sobre a força de trabalho no Brasil. Pesquisa nacional por amostra de domicílios continua – trimestral (out. a dez. 2016).
- KLONEK, F. E.; KAUFFELD, S. Providing engineers with OARS and EARS. **Higher Educational, Skills and Work** - based Learning, Reino Unido, v. 5, n. 2, p. 117-134, 2015.
- KOHLSDORFA, M.; COSTA JUNIOR, A. L. O autorrelato na pesquisa em psicologia da saúde: desafios metodológicos. **Psicol. Argum.**, Curitiba, v. 27, n. 57, p. 131-139, abr./jun. 2009.

LEVIN, J.; FOX, J. A; FORDE, D. R. **Estatística para ciências humanas**. 11. ed. São Paulo: Pearson, 2011.

LEWIN, K. **Problemas de dinâmica de grupo**. São Paulo: Cultrix, 1978.

LIMA, D. R. ; LUNA, R. C. M. ; MOREIRA, M. S. ; MARTELETO, M. R. F. ; DURAN, C. C. G. ; DIAS; DIAS, E. T. D. M. Habilidades sociais em estudantes de medicina: treinamento para redução de estresse. **Conscientiae Saúde**. São Paulo, v. 15, n. 1, p. 30 – 37, 2016.

LIMBERGER, J. ; TRINTIN – RODRIGUES, V. ; HARTMANN, B. ; ANDRETTA, I. Treinamento em habilidades sociais para usuários de drogas: revisão sistemática de literatura. **Contextos Clínicos**. São Leopoldo, v. 10, n. 1, jan. – jun. 2017

LINDERN, D. ; MESTER, A. ; STREY, A. M. ; SILVA, C. S. S. ; LISBOA, C. S. M. Impacto de uma intervenção psicológica para atletas de futebol de categorias de base. **Contextos clínicos**. São Leopoldo, v.10, n. 1, p. 60 – 73, jan. – jun. 2017.

LOPES, D. C ; GEROLAMO, M. C. ; DEL PRETTE, Z. A. P. ; MUSETTI, M. A. ; DEL PRETTE, A. Social skills: a key fator for engineering students to develop interpersonal skills. **Internacional Journal of Engineering Education**, Grã Bretanha, v.31, n. 1, p. 405 – 413, 2015.

LOPES, D. C.; DASCANIO, D.; DEL PRETTE, Z. A. P. Treinamento de habilidades sociais: avaliação de um programa de desenvolvimento interpessoal profissional para universitários de Ciências Exatas. **Interação em Psicologia**, Paraná, v. 21, n. 1, p.55 – 65, 2017.

MAILHIOT, G. B. **Dinâmica e gênese dos grupos**: atualidade das descobertas de Kurt Lewin. 8 ed. São Paulo: Duas Cidades, 1998.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, B. V.; OLIVEIRA, S. R. Reflexões sobre empregabilidade dos jovens provenientes de cursos superiores de tecnologia. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 1, p.-37-54, jan./mar.2017.

MCCALLUM, S.; O'CONNELL, D. Social capital and leadership development. **Leadership & Organization Development Journal**, Estados Unidos, v. 30, n.2, p. 152-166, 2009.

MELO, A. S. E.; MAIA FILHO, O. N.; CHAVES, H. V. Conceitos básicos em intervenção grupal. **Encontro: Revista de Psicologia**. Valinhos, v. 17, n. 26, p. 47 – 63, 2014.

- MONTEIRO, M. C.; SOARES, A. B. Concepções de estudantes sobre resolução de problemas e automonitoria. **Psicologia Escolar e Educacional**. São Paulo, v. 21, n. 2, maio/agosto, 2017.
- MORACE, C. ; MAY, D. ; TERKOWSKY, C. ; REYNET, O. Effects os globalisation on higher engineering education in Germany – current and future demands. **European Journal of Engineering Education**. V. 42, n.2, p. 142 – 155, 2017.
- MOROZ, M.; RUBANO, D. R. Subjetividade: a interpretação do behaviorismo radical. **Psicologia da Educação**. São Paulo, v. 20, p. 119 – 135, 2005.
- MOSCOVICI, F. **Desenvolvimento interpessoal: treinamento em grupo**. 7ª edição. Rio de Janeiro: José Olympio, 1997.
- MURTA, S. G. Aplicações do Treinamento em Habilidades Sociais: análise da produção nacional. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, Rio Grande do Sul, v. 18, n. 2, p.283-291, 2005.
- MURTA, S. G. Avaliação de processo de um programa de manejo de estresse ocupacional. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 20, n. 2, p. 296 – 302, 2007.
- NASCIMENTO, T. M do; GALINDO, W. C. M. Grupo Operativo em Centros de Atenção Psicossocial na opinião de psicólogas. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, v. 12, n. 2, p. 422-438, 2017.
- OLIVEIRA JUNIOR, A. A universidade como polo de desenvolvimento local/regional. I SEMINÁRIO MINEIRO DE GEOGRAFIA. **Anais...** Alfenas, 2014.
- OLIVEIRA, G. B.; LIMA, J. E. S. Elementos endógenos do desenvolvimento regional: considerações sobre o papel da sociedade local no processo de desenvolvimento sustentável. **Revista FAE**; Curitiba, v. 6, n. 2, p. 29 – 37, 2003.
- OLIVEIRA, V. F. ; ALMEIDA, N. N. ; CARVALHO, D. M. ; PEREIRA, F. A. A. Um estudo sobre a expansão da formação em engenharia no Brasil. **Revista de Ensino de Engenharia**; Brasília, v. 32, n. 3, 2013. Disponível: www.abenge.org.br > Capa > v. 32, n. 3 (2013) > ABENGE. Acesso em: 30.04.2017
- OSÓRIO, F. L.; MENDES, A. I. F.; PAVAN-CÂNDIDO; C. C.; SILVA; U. C. A. Psicoterapias: conceitos introdutórios para estudantes da área da saúde. **Medicina**, Ribeirão Preto, n.50, Supl.1, jan-fev.:p. 3-21, 2017.
- PARASURAMAN, J. ; PRASAD, N. H. Acquisition on corporate employability skills: a study with reference to engineering graduate. **The IUP Journal of Soft skills**, Índia, v.IX, No. 2, p. 23-43, 2015.

PAULA, M. ; MURTA, S. G. Treinamento de habilidades sociais para adolescentes: uma experiência no programa de atenção integral a família (PAIF). **Psicologia: Reflexão e Crítica**. Rio Grande do Sul, v. 22, n. 1, p. 136 – 143, 2009.

PEREIRA, A. S.; THOMÉ, L. D.; KOLLER, S. H. Habilidades sociais e fatores de risco e proteção na adultez emergente. **Psico**, Porto Alegre, v.47, n. 4, p. 268-278, 2016.

PEREIRA – GUIZZO, C. S. ; DEL PRETTE, A. ; DEL PRETE, Z. A. P. Evaluation on a professional social skills program for unemployed people with physical disability. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 25, n. 2, p. 265 – 274, 2012.

PICHON – RIVIÉRE, E. **O processo grupal**. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

PIMENTEL, A. A teoria da aprendizagem experiencial como alicerce de estudos sobre desenvolvimento profissional. **Estudos de Psicologia**. Campinas, v. 12, n.2, p. 159 – 168, 2007.

POCHMAN, M. Ajuste econômico e desemprego recente no Brasil metropolitano. **Revista Estudos Avançados**, São Paulo, v. 29, n. 85, p. 7-19, dez. 2015.

RAMIREZ-PEREZ, H. X. ; SMITH, A. M. E.; FRANCO-LOPEZ, J. E. ; ROMÁN-MAQUEIRA, J. ; MOROTE, E. S. Effects of training method and age on employability skills of mexican youth entrepreneurs. **Journal of Entrepreneurship Education**, Reino Unido, v.18, n. 2, p. 125-134, 2015.

RIGGIO, R. E.; REICHARD, R. J. The emotional and social intelligences of effective leadership. **Journal of Managerial Psychology**. v. 23, n. 2, p. 169-185, 2008.

RIGGIO, R. E. Assessment of basic social skills. **Journal of Personality and Social Psychology**. v. 51, n. 3, p. 649-660, 1986.

RIGGIO, R. E. The social skills inventory (SSI): measuring nonverbal and social skills. In: MANUSOV, V. L. (Org.). **The Sourcebook of Nonverbal Measures: Going Beyond Words**. Estados Unidos: Routledge, 2004.

RODRIGUES, T. M. **Juventude e mercado de trabalho no Brasil**: formação e empregabilidade. Dissertação de Mestrado. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017.

SAIL, R. M.; ALAVI, K. Social skills and social values training for future K-workers. **Journal of European Industrial Training**, v. 34, n. 3, p. 226-258, 2010.

SANTOS, A. B. A; FAZION, C. B.; MEROE, G. P. S. Inovação: um estudo sobre a evolução do conceito de Schumpeter. **Caderno de Administração**. In: Revista da Faculdade de Administração da FEA. São Paulo, v. 5, n. 1, p. 1 – 16, 2011

SCHULTZ, T. W. **O valor econômico da educação**. Tradução WERNECK, P. S. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1973.

SEATE, B. M; POOE, R. I. D; CHINOMONA, R. The relative importance of managerial competencies for predicting the perceived job performance of Broad-Based Black Economic Empowerment verification practitioners. **AS Journal of Human Resource Management**, v.14, n. 1, p. 1-11, 2016.

SEN, A. **Desenvolvimento como liberdade**; tradução Laura Teixeira Motta; revisão técnica Ricardo Doninelli Mendes, São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SOUZA, A. P. A. **A valorização de competências na formação e na atuação de engenheiros de produção: a visão de estudantes, professores e egressos de duas universidades**. Dissertação de Mestrado. Guaratinguetá: UNESP. Faculdade de Engenharia de Guaratinguetá, 2014.

TRÉZ, T. A. Caracterizando o método misto de pesquisa na Educação: um continuum entre a abordagem qualitativa e quantitativa. **Atos de pesquisa em Educação**. v. 7, n. 4, p. 1132-1157, dez. 2012.

TOMAS; A. C. T; CARVALHO, M. R. Treino Assertivo para a Depressão: Uma Revisão Bibliográfica **Revista Brasileira de Terapias Cognitivas**, Campinas, v. 10, n. 2, p. 103-111, 2014.

VIANA, G.; LIMA, J. F. Capital humano e crescimento econômico. **Revista Interações**, Campo Grande, v. 11, n. 2, p. 137-148, jul./dez. 2010.

VIDAL, E. M. O novo gerente para as novas tecnologias: a visão de consultores de empresa. **Revista Eletrônica de Administração**, Rio Grande do Sul, ed. 6, v. 3, n.2, jul.ago. 1997.

VIEIRA, E. T. **Industrialização e Políticas de Desenvolvimento Regional: o Vale do Paraíba paulista na segunda metade do século XX**. Tese de Doutorado em História Econômica. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2009.

WAGNER, M. F.; DALBOSCO, S. N. P.; WAHL, S. D. Z. ; CECCONELLO, W. W. Repertório deficitário de habilidades sociais no transtorno de ansiedade social: avaliação pré-intervenção. In: DEL PRETTE, Z. A. P, et al.(orgs.). **Habilidades Sociais: diálogos e intercâmbios sobre pesquisa e prática**. Novo Hamburgo: Sinopsys, 2015, p. 348 - 367.

YORKE, M. Employability in Higher Education: What it is not. Learning and Employability Series One. **Higher Education Academy**. Inglaterra, p. 1-25, 2006.

APÊNDICE

APÊNDICE A – PARECER COMITÊ DE ÉTICA

UNESP - INSTITUTO DE
CIÊNCIA E TECNOLOGIA -
CAMPUS DE SÃO JOSÉ DOS

**PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP****DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

Título da Pesquisa: Desenvolvimento de habilidades sociais e as competências específicas na formação de profissionais em Engenharia de Produção

Pesquisador: ANDREIA MARIA PEDRO SALGADO

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 68967417.5.0000.0077

Instituição Proponente: Universidade Estadual Paulista Julio de Mesquita Filho

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

SAO JOSE DOS CAMPOS, 21 de Agosto de 2017

Número do Parecer: 2.231.454

Situação do Parecer:

Aprovado

Assinado por:
Denise Nicodemo
(Coordenador)

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO REPERTÓRIO DE HABILIDADES SOCIAIS

Nome: _____ CPF: _____

HS de Comunicação	Aumento ↑	Redução ↓	Estabilidade =	Justifique/Exemplifique
Fazer e responder perguntas				
Pedir Feedback				
Gratificar/Elogiar				
Dar feedback				
Iniciar, manter e encerrar conversação				
HS de Civildade	Aumento ↑	Redução ↓	Estabilidade =	Justifique/Exemplifique
Dizer por favor				
Agradecer				
Apresentar-se				
Cumprimentar				
Despedir-se				
HS de Expressão de Sentimento Positivo	Aumento ↑	Redução ↓	Estabilidade =	Justifique/Exemplifique
Fazer amizade				
Expressar a solidariedade				
Cultivar o amor				
HS Assertividade, Direito e Cidadania	Aumento ↑	Redução ↓	Estabilidade =	Justifique/Exemplifique
Manifestar opinião, concordar, discordar				
Fazer e aceitar e recusar pedidos				
Desculpar-se, admitir falhas				
Interagir com autoridade				
Estabelecer relacionamento afetivo e/ou sexual				
Encerrar relacionamento				
Expressar raiva/desagrado e pedir mudança de comportamento				
Lidar com críticas				
HS Empáticas	Aumento ↑	Redução ↓	Estabilidade =	Justifique/Exemplifique
Parfrasear				
Refletir sentimentos				
Expressar apoio				
HS de Trabalho	Aumento ↑	Redução ↓	Estabilidade =	Justifique/Exemplifique
Coordenar grupo				
Falar em público				
Resolver problemas, tomar decisões e mediar conflito				
Habilidades sociais educativas				

APÊNDICE C – AUTORRELATO DE EMPREGABILIDADE

Pesquisa sobre Empregabilidade

Identificação

1. CPF: _____
2. Gênero: feminino masculino
3. Idade: _____

Participação em processos seletivos

1. Em quantos processos seletivos para vagas de estágio você participou? _____
2. Em quantos você foi aprovado? _____
3. Você cursou a disciplina RHT? sim não
4. De uma forma geral, o treinamento em habilidades sociais, desenvolvido na disciplina RHT, auxiliou no seu desempenho nos processos seletivos para vagas de estágio?

	1	2	3	4	5	
<i>Não ajudou em nada</i>	<input type="radio"/>	<i>Ajudou muitíssimo</i>				

Sobre habilidades e seu aperfeiçoamento

Nas questões a seguir, são indicadas algumas competências. Para cada uma delas, queremos saber o quanto o treinamento em habilidades sociais da disciplina RHT contribuiu para que você desenvolvesse. Queremos saber, também, o quão importante foi esta habilidade para você nos processos seletivos nos quais você foi aprovado.

Em outras palavras: primeiramente quantifique o seu aperfeiçoamento na habilidade em questão em função da sua vivência na disciplina RHT. Indique, na sequência, na sua opinião, o quanto foi importante ter a habilidade em questão para ter sucesso nos processos seletivos em que você foi aprovado.

Importante: no caso de não saber a resposta, deixe em branco.

Quando você tem certeza que uma determinada habilidade **não foi aferida** (averiguada) num determinado processo seletivo em que você tenha sido aprovada, escolha a **opção 1 (nenhuma importância)**. Quando você não tem ideia se determinada habilidade foi ou não averiguada num processo seletivo no qual você teve sucesso, deixe a questão **em branco / sem resposta**

Quanto o treinamento de RHT ajudou você a aperfeiçoar esta habilidade?					Comportamentos (Foram utilizados os 38 comportamentos do instrumento IHS – Del Prette)	Quanto esta habilidade foi importante para o seu sucesso nos processos seletivos para vagas de estágio?				
1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
					Comportamento 1					

1. Das 38 habilidades listadas acima (volte na lista, por favor), indique, **pela ordem de importância**, quais as que você considera que você precisa aperfeiçoar ainda mais para ter sucesso em sua vida profissional.

	A mais importante de todas	A segunda mais importante	A terceira ...	A quarta ...	A quinta...
Número da habilidade					
Palavra em negrito da frase					

2. Cite outras (**que não aparecem na lista acima**) competências e habilidades que você considera importantes para ter sucesso profissional.

	Habilidade / competência
A mais importante	
A segunda mais importante...	
A terceira...	
A quarta...	
A quinta ...	

3. Utilize o espaço abaixo para nos enviar quaisquer considerações que julgue importante para nossas análises e para aperfeiçoarmos nosso trabalho.

APENDICE D – QUESTIONÁRIO DE PERCEPÇÃO DAS HABILIDADES DO ENGENHEIRO DE PRODUÇÃO

Ano: () 1º () 2º () 3º () 4º () 5º

Pontue as habilidades e competências desenvolvidas atualmente no curso de Engenharia de Produção, sendo:

0-Nada desenvolvida, 1- Pouco desenvolvida, 2 – Medianamente desenvolvida, 3- Bem desenvolvida, 4- Muito bem desenvolvida

- | | |
|--|-------------------------|
| 1. Capacidade de análise crítica. | () 1 () 2 () 3 () 4 |
| 2. Raciocínio lógico e matemático. | () 1 () 2 () 3 () 4 |
| 3. Domínio de técnicas computacionais. | () 1 () 2 () 3 () 4 |
| 4. Criatividade. | () 1 () 2 () 3 () 4 |
| 5. Habilidade de assumir riscos. | () 1 () 2 () 3 () 4 |
| 6. Tomar decisões | () 1 () 2 () 3 () 4 |
| 7. Negociação e persuasão. | () 1 () 2 () 3 () 4 |
| 8. Habilidade Empreendedora. | () 1 () 2 () 3 () 4 |
| 9. Habilidade de lidar com situações adversas | () 1 () 2 () 3 () 4 |
| 10. Liderança. | () 1 () 2 () 3 () 4 |
| 11. Capacidade de resolver problemas. | () 1 () 2 () 3 () 4 |
| 12. Capacidade de identificar problemas. | () 1 () 2 () 3 () 4 |
| 13. Comunicação gráfica. | () 1 () 2 () 3 () 4 |
| 14. Trabalho em equipe. | () 1 () 2 () 3 () 4 |
| 15. Pró-atividade. | () 1 () 2 () 3 () 4 |
| 16. Iniciativa para aprendizado constante. | () 1 () 2 () 3 () 4 |
| 17. Comunicação oral. | () 1 () 2 () 3 () 4 |
| 18. Comunicação escrita. | () 1 () 2 () 3 () 4 |
| 19. Capacidade de avaliação social e ambiental | () 1 () 2 () 3 () 4 |
| 20. Capacidade de planejar. | () 1 () 2 () 3 () 4 |
| 21. Ética e responsabilidade. | () 1 () 2 () 3 () 4 |
| 22. Capacidade de ser assertivo. | () 1 () 2 () 3 () 4 |
| 23. Capacidade de ser empático. | () 1 () 2 () 3 () 4 |
| 24. Capacidade de utilizar novas tecnologias. | () 1 () 2 () 3 () 4 |