

PADRONIZAÇÃO DE COMPETÊNCIAS: UM ESTUDO SOBRE A INSERÇÃO DOS JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO

AMANDA RIBEIRO DA LUZ¹; FRANCIELLE MOLON DA SILVA²;

¹ Universidade Federal do Rio Grande – amandardaluz@gmail.com

² Universidade Federal de Pelotas – franmolon@yahoo.com.br

1. INTRODUÇÃO

Resultado de um cenário marcado por restruturações em âmbito econômico, social e político – a partir da década de 70 e 80 – surge uma nova fase do capitalismo, que HARVEY (1992) chamou de acumulação flexível. A acumulação flexível ou capitalismo flexível (SENNETT, 2009) confronta o antigo regime taylorista-fordista, enfatizando a flexibilização, não só dos processos de trabalho, padrões de consumo, bens e serviços ofertados, mas também, dos próprios indivíduos. Isso quer dizer que a flexibilização tomou tal amplitude de forma que avigorou o desprezo aos conformistas e defensores da armadura da burocracia, tornando-se os indivíduos – ou as vítimas desse novo contexto – favoráveis a mudanças (ou flexibilização) de si próprios, fato que engendra a formação de um novo indivíduo do trabalho, àquele “igualmente flexível e mutável ao sabor das demandas do mercado” (CARVALHO; GRISCI, 2004, p. 73).

Diante disso, se pode perceber que “a sociedade moderna está em revolta contra o tempo rotineiro e burocrático que pode paralisar o trabalho, o governo e outras instituições” (SENNETT, 2009, p.35). Com isso, os indivíduos, submetidos a esse contexto, encontram-se desfiliados de laços coletivos de pertencimento a classe social – Estado –, responsabilizados por uma condição de emprego e, ainda, dependente da sua capacidade de resiliência frente às intempéries proporcionadas por esse novo ambiente. Essa é a situação atual do novo indivíduo do trabalho ou empreendedor de si mesmo (BARBOSA, 2011) que, em um tempo marcado pela simultaneidade e instantaneidade, em detrimento daquele controlado por linhas de montagem, se deparam com inúmeros obstáculos na construção da sua própria carreira e, consequentemente, da sua identidade, mantendo-se constantemente flexíveis e acelerados, correspondendo as mais diversas exigências disseminadas pelo mundo de trabalho, no que tange a, principalmente, competências.

Tal e qual ou a imagem e semelhança do novo indivíduo do trabalho, os jovens, ao partir do âmbito acadêmico para inserção no mercado trabalho, se deparam com um contexto turbulento de: “flexibilização das relações de trabalho, crescimento do terceiro setor, elevação do emprego juvenil e heterogenização da classe trabalhadora” (ROCHA-DE-OLIVEIRA, PICCININI, SILVEIRA, 2010, p.172). Com isso, o peso do significado do trabalho redobra. Na transição da juventude para vida adulta, ou ainda, da academia para o mercado de trabalho, os jovens, levam consigo o peso de haver condições necessárias, porém não totais e suficientes, para encarar a vida adulta. Sob ponto de vista da aceitabilidade social, o *status* de adulto está relacionado à participação ativa no mercado de trabalho e, portanto, a estabilidade financeira (BORGES; MELO, 2007). Diante disso e, para isso, os jovens se deparam com o primeiro obstáculo proporcionado por vida adulta: inserção no mercado de trabalho formal, mais especificamente, a submissão a processos de recrutamento e seleção.

Tais processos se referem a práticas de Gestão de Pessoas, que para os jovens tornam-se a porta de entrada para o mundo do trabalho e, em contrapartida, para as organizações, são os meios pelos quais são identificados e selecionados os profissionais para suprir suas necessidades. Com isso, as competências necessárias para inserção no mercado de trabalho estão sob égide das organizações. O modelo por competências “busca expressar e valorizar o conjunto de saberes, habilidades e atitudes, consolidados na trajetória de carreira do indivíduo” (KILIMNIK; SANT’ANNA; LUZ, 2004, p.17). Isso acontece, devido à extrema valorização do capital humano, impulsionada pela acirrada concorrência. Derivado a esse fato, os indivíduos passam a serem pressionados a corresponder às demasiadas exigências, como garantia de condição de emprego, num contexto legitimado pelos discursos de competitividade, empregabilidade e competência.

Diante do exposto o apoderamento das exigências proferidas pelas organizações, ou a flexibilização frente a estas por parte dos indivíduos, tornam-se responsáveis para sua inserção organizacional ou, em um primeiro momento, para seu “sucesso” em Processos Seletivos.

Pode-se dizer, então, que transformações no mundo de trabalho e, portanto, na sociedade como um todo, interferem diretamente nos indivíduos, que por sua vez, integram ou pretendem integrar o contexto das organizações, de forma que, suas expectativas, ideias, comportamentos e *performance* são extremamente influenciadas (ROCHA-DE-OLIVEIRA; FERREIRA, 2013), fato que propiciam a padronização de indivíduos – aqui se tratando de jovens – às demandas do mundo organizacional.

Tem-se, dessa forma, o **problema de pesquisa**: da padronização de tempos e movimentos, processos e produtos na era taylorista-fordista, passamos para padronização de competências na era flexível?

Mediante os fatos expostos, **objetiva-se** com esta pesquisa, analisar o processo de padronização de competências a que os jovens estão submetidos, para sua inserção no mercado de trabalho. Com vista ao alcance do **objetivo** proposto, faz-se necessário o alinhamento com objetivos específicos: identificar quais são as competências demandadas por uma agência de consultoria em recrutamento e seleção; identificar como se dá o processo de disseminação e repasse dessas competências; e identificar o entendimento dos jovens referente às competências impostas pelo mercado de trabalho e sua disposição a corresponder a estas.

2. METODOLOGIA

Em vista de atender o objetivo proposto classifica-se essa pesquisa de caráter exploratório, já que busca “proporcionar familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses” (GIL, 2002, p.41). E, ainda, permite o estudo dos temas sob diversos ângulos: levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema, e análise de exemplos (FREITAS; PRODANOV, 2013).

A abordagem do problema é qualitativa, a qual se refere a uma relação entre o mundo real e o sujeito. Possui como base a interpretação dos fenômenos e atribuição de significados, sendo o pesquisador o instrumento-chave (FREITAS; PRODANOV, 2013). Evitam-se os números e se trabalha com interpretações das realidades sociais (BAUER; GASKELL, 2002).

Como forma de viabilizar a pesquisa, a coleta de dados compreenderá em levantamentos de dados primários, através de entrevistas de roteiro semi-estruturado, tornando-se as fontes diretas do conhecimento.

As entrevistas serão realizadas com dois grupos. O primeiro grupo se refere aos profissionais de recursos humanos, responsáveis pelas práticas de recrutamento e seleção de candidatos a uma vaga de emprego. Pretende-se que esses profissionais estejam alocados em uma organização de Consultoria em Recursos Humanos e, que preferencialmente, esta tenha proximidade e/ou parceria com Universidades. O segundo grupo, corresponde aos jovens de 15 a 24 anos – segundo dados do IBGE –, cursando o penúltimo e último semestre da graduação em Administração na Universidade, a qual possui proximidade e/ou parceria com a organização também pesquisada.

Foram escolhidos os grupos mencionados, para que seja possível averiguar o entendimento das ambas as partes. De um lado as organizações, suas necessidades e exigências quanto ao profissional a ser recrutado e, posteriormente, selecionado. E, em contrapartida, a percepção dos jovens quanto às exigências as quais são submetidos.

Para análise dos resultados obtidos, pretende-se utilizar-se da análise de conteúdo, sendo este, uma análise de técnicas de análises de comunicações (BARDIN, 1997). Com a análise dos resultados, será possível o aprofundamento nas questões obtidas buscando responder o problema proposto na pesquisa.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Em se tratando de um projeto de dissertação, que se encontra em estado inicial, ainda não foram obtidos resultados. Dessa forma, os estudos – nesse instante – centram-se na busca por consistência teórica e, também, na consolidação de uma metodologia adequada ao se tratar dos futuros resultados a serem obtidos.

4. CONCLUSÕES

Partimos de um regime, taylorista-fordista que, de tal maneira, alienava intelectualmente o indivíduo, devido à padronização de tempos, movimentos, processos e produtos. Em seguida, andamos em direção à padronização, novamente, contudo, à de competências. O que se pretende dessa forma é entender como acontece o processo de padronização de competências a que os jovens estão submetidos, para sua inserção no mercado de trabalho. Qual a parcela de culpa das organizações de estarmos passando, talvez, da padronização de tempos e movimentos, processos e produtos na era taylorista-fordista, passamos para padronização de competências na era flexível?

Através da análise e, consequentemente, entendimento dos resultados obtidos – evidentemente relacionados com as teorias estudadas – se pretende estimular uma reflexão principalmente nos jovens, mas também na academia e em âmbito organizacional, de como a interação de jovens e mercado de trabalho – e, ainda provavelmente, academia – podem desencadear produção em massa de indivíduos – nesse caso, jovens –, a partir da padronização correspondente às demandas proferidas pelo mercado de trabalho, mais especificadamente, organizações.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARBOSA, Attila Magno e Silva Barbosa. O empreendedor de si mesmo e a flexibilização do mundo do trabalho. **Revista de Sociologia e Política**, Paraná, v. 19, n. 38, p. 121-140, fev. 2011.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições, 1977.

BAUER, Martin W; GASKELL, George. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Vol. Editora Vozes: Petrópolis, 2002. Acessado em 01 fev. 2015. Online. Disponível em: http://jormetodologia.files.wordpress.com/2010/08/bauer_gaskell_allum.pdf

BORGES, Lívia de Oliveira. MELO, Simone Lopes de; A Transição da Universidade ao Mercado de Trabalho na Ótica do Jovem. **Psicologia, Ciência e Profissão**, v. 27. n. 3, p.376-395, 2007.

CARVALHO, Maria Luisa; GRISCI, Carmem Ligia Lochins. Gerenciamento de Impressão e Entrevista de Seleção: Camaleões em Cena. **Psicologia Ciência e Profissão**, Porto Alegre, p.72-85, 2004.

FREITAS, Ernani Cesar de; PRODANOV, Cleber Cristiano. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2ª ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. São Paulo: Loyola, 1992.

KILIMNIK, Zélia Miranda; SANT'ANNA, Anderson de Souza; LUZ, Talita Ribeiro da. Competências Profissionais e Modernidade Organizacional: coerência ou contradição?. **RAE**, v. 44, p.10-21, 2004.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei; FERREIRA, Bruno do Couto Quintanilha; Âncoras de Carreira dos Estudantes de Administração: um estudo em numa IES do Rio de Janeiro. **DESENVOLVE: Revista de Gestão do Unilasalle**, v. 2. n.1, p.59-72, abr. 2013.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei; PICCININI, Valmíria Carolina; SILVEIRA, Cássia da Silva; O Trabalho como Representação: a visão dos jovens universitários. **Revista de Ciência da Administração**, v. 12, n. 28, p.171-197, set/dez, 2010.

SENNETT, Richard. **A Corrosão do Caráter**. 14ª ed. Traduzido por Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Editora Record, 2009.