

Quero trabalhar! A experiência marcante dos processos seletivos na subjetividade de jovens universitários

Andréia De Conto Garbin, Heloísa Aguiar da Silva

Universidade Presbiteriana Mackenzie (São Paulo, SP, Brasil)

Este estudo teve como finalidade compreender como os processos seletivos repercutem na subjetividade do jovem que busca ingressar no mercado de trabalho. Foram entrevistados oito universitários que passaram por processos seletivos para estágio nos últimos seis meses. Os dados coletados foram analisados à luz da análise do discurso. Os entrevistados relataram sentir ansiedade nos processos seletivos e necessidade de adequar-se ao perfil pedido pela empresa, além de sentimentos de baixa autoestima e culpa diante das tentativas frustradas de inserir-se no mercado de trabalho. Concluiu-se que os processos seletivos acompanham as mudanças e exigências dos novos modelos de gestão do trabalho, exigindo novas qualidades relacionadas à capacidade de autocontrole, qualidade, mudança e mobilidade. Os resultados deste estudo ilustram que as exigências dos processos seletivos reforçam a marginalidade de alguns grupos e aumentam o contingente dos não qualificados. As experiências vivenciadas nos processos seletivos revelam mecanismos excludentes, ênfase em saberes não profissionais e valorização de comportamentos úteis às empresas, em detrimento da qualificação profissional.

Palavras-chave: Processos seletivos de estágios, Subjetividade, Trabalho.

I want to work! The outstanding experience of selective processes in the subjectivity of university students

This study had as object understanding how selective processes reverberate in the subjectivity of young students who are trying to enter the labor market. Eight university students have been listened on interviews, which have been analyzed according to the Speech Analysis. The students reported they felt anxious during the selective process and that they had to adequate to the profile required by the company. They also described low self-esteem and guilty after failing in trying to enter the labor market. We conclude that the selective processes keep up with the changes and demands of the new models of management on work, therefore some new qualities related to the capacity of self-control, quality, change and mobility are required. The results presented on this study illustrate the demands of the selective processes, which reinforce the marginality of some groups and increase the contingent of the non-qualified. The experiences these young people live in the selective processes reveal mechanisms of exclusion, emphasis on non-professional knowledge and appreciation of useful behaviors to the companies instead of professional qualification.

Keywords: Internship selective process, Subjectivity, Work.

Introdução

Todos os anos milhares de jovens universitários procuram estágios ou programas de *trainees*, buscando assim uma maneira de adquirir experiência profissional e um emprego quando formados. O Programa de Estágio 2013 da Volkswagen, por exemplo, teve mais de 25 mil candidatos disputando 70 vagas, número maior do que a concorrência no vestibular da Fuvest (Centro de Integração Escola-Empresa, 2012).

Em pesquisa publicada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), a população jovem apresenta elevado excedente de mão-de-obra e um problema de desemprego latente, além de ser um dos segmentos mais frágeis na disputa por um posto de trabalho, especialmente aqueles com menor renda familiar. A dificuldade

acentuada do jovem que busca uma oportunidade de emprego pode ter como explicação sua menor experiência profissional e vivência no mundo do trabalho, além da preocupação com a formação escolar e profissional e a dificuldade para conciliar estudos e trabalho (Dieese, 2006).

Verificamos que mais precocemente os jovens estão enfrentando as exigências dos processos seletivos para ingressar no mundo do trabalho. Este cenário atinge jovens filhos de trabalhadores assalariados e, também, os estudantes universitários que buscam oportunidades de estágios. Esses dois grupos, no entanto, vivenciam diferentemente a inserção no mercado de trabalho, pois a origem social e a história familiar de trabalho delineiam formas mais precárias de inserção, no que se refere à remuneração e ao mercado formal ou informal de trabalho (Frigotto, 2004).

Importante destacar que a inserção dos jovens no mundo do trabalho ocorre no contexto de precarização das condições de trabalho, conforme descrita por Antunes (2007). As características do trabalho atual são formatadas pela lógica da flexibilidade-toyotizada, segundo a qual o trabalhador deve ser mais polivalente e multifuncional em um contexto de terceirização, subcontratação, trabalhos temporários e o empreendedorismo. Para o autor, ocorre que a intensificação dos ritmos, tempos e processos de trabalho e as diversas modalidades de trabalho precarizado acentuam as “clivagens entre os trabalhadores estáveis e precários, de gênero, dos cortes entre jovens e idosos, entre nacionais e imigrantes, brancos e negros, qualificados e desqualificados, empregados e desempregados” (Antunes, 2007, p. 17).

Castel (1995) aponta que cada vez mais trabalhadores transitam à margem do trabalho e das formas de troca socialmente reconhecidas. São os desempregados de longa duração, jovens à procura de emprego, empregados de modo precário, trabalhadores pouco empregáveis e supérfluos em relação às novas competências e qualificações exigidas no ciclo atual de reorganização do capitalismo mundial.

O resultado desse processo atinge a classe trabalhadora de forma “impiedosa, transformando rapidamente homens que trabalham em obsoletos e descartáveis, homens que devem ser ‘superados’ e substituídos por outros ‘novos’ e ‘modernos’” (Thébaud-Mony, & Druck, 2007, p. 26).

No que tange à qualificação dos trabalhadores, ganha espaço a noção de competências (Hirata, 2003), marcada pela imprecisão e que tem como característica um “saber-ser”, algo que remete à própria subjetividade do sujeito. Cada trabalhador deve envolver-se mais, colaborar, de acordo com as estratégias organizacionais.

É um processo em que cada indivíduo é responsável por se dotar de meios e atributos (novos) exigidos pela reestruturação em curso para ter empregabilidade – um conjunto de qualidades típicas daqueles que se adaptam facilmente a novas situações, que têm iniciativa, que são ágeis, que são flexíveis (Thébaud-Mony, & Druck, 2007, p. 26).

Tendo em vista as dificuldades para ingresso no mercado de trabalho, o contexto de precarização do trabalho, o desemprego e as exigências que o modelo de competência requer nos processos seletivos, esta pesquisa procurou investigar como os processos seletivos para vagas de estágio repercutem na subjetividade do jovem universitário que busca ingressar no mercado de trabalho. Pretendeu-se compreender as demandas subjetivas que os jovens universitários enfrentam nos processos seletivos e identificar os fatores facilitadores e dificultadores vivenciados nos processos seletivos.

Esta pesquisa foi realizada dentro do Programa Institucional Voluntário de Iniciação Científica, da Universidade Presbiteriana Mackenzie, e teve como objetivo compreender a vivência do jovem universitário a partir de sua experiência concreta nos processos seletivos.

Diante do exposto, considera-se que os processos seletivos para estágios repercutem na subjetividade do jovem universitário e afetam sua expectativa profissional para ingresso na carreira escolhida. O presente estudo contribui na compreensão das vivências dos jovens no

processo de inserção no trabalho numa perspectiva crítica, em oposição às concepções culpabilizantes.

O mercado de trabalho e as novas qualificações

Antunes (1995) aponta que, partir da década de 1980, o mundo do trabalho apresentou mudanças significativas, tais como: a automação, a robótica e a microeletrônica, que afetaram a *materialidade*, a *subjetividade* e até mesmo a *forma de ser* da classe trabalhadora.

Segundo Hirata (2003), o modelo fordista baseava-se na produção em massa, conquistada por meio do uso de máquinas especializadas e de trabalhadores semiqualeificados, dos quais se exigia o cumprimento do *one best way* – há apenas uma maneira de se fazer certo, a disciplina na execução das tarefas e a não comunicação. Já no novo modelo de produção, do qual o maior exemplo é o toyotismo, é valorizada a flexibilidade, o trabalho em equipe, tarefas prescritas a indivíduos e não a postos de trabalho e o trabalhador multifuncional. Além disso, para Antunes (1995), outra marca do toyotismo é o envolvimento cooptado do trabalhador no contexto de desenvolvimento de novos padrões de organização do trabalho.

Surgem novas exigências de qualificação: enquanto no taylorismo a lógica era da remuneração, da definição de postos de trabalho e de tarefas prescritas a indivíduos, neste novo modelo, são exigidos do trabalhador a capacidade de pensar, de decidir, a iniciativa e a responsabilidade, e a capacidade de fabricar, consertar, administrar a produção e a qualidade, “isto é, ser simultaneamente operário de produção e de manutenção, inspetor de qualidade e engenheiro” (Hirata, 2003, p. 130).

A autora considera que o conceito de qualificação é multidimensional e está associado às exigências dos postos de trabalho (qualificação do emprego), ao conjunto de competências e habilidades e técnicas profissionais, escolares e sociais (qualificação real do trabalhador), às potencialidades empregadas ao enfrentar uma situação de trabalho (qualificação operatória do trabalhador) e à correlação de forças capital-trabalho (qualificação como uma relação social).

Segundo ela, o novo modelo de gestão exige “uma massa de conhecimentos e atitudes bastante diferentes das qualificações formais requeridas pelas organizações do trabalho de tipo taylorista” (Hirata, 2003, p. 132). Surge o modelo de competência que, de acordo com a autora, teria sua gênese associada à crise da noção de postos de trabalho e ao atual modelo de distribuição de tarefas, que se dá de maneira instável e por objetivos gerais, exigindo do trabalhador colaboração, engajamento e mobilidade, além de aptidões pessoais e capacidades gerais e mal definidas.

Em síntese, o conceito de competência, apontado pela autora, é marcado pela imprecisão e associado à instabilidade na distribuição das tarefas, aos objetivos gerais e à variação das organizações e das atribuições e tem como característica a substituição das qualificações por um “saber-ser”, remetendo à subjetividade e ao sujeito em si, modificando assim as condições subjetivas e intersubjetivas do trabalho.

Os jovens e a inserção no mercado de trabalho

Relatório recente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) retrata que a inserção do jovem no mercado de trabalho se dá de maneira precária, uma vez que este sofre com a informalidade, as baixas remunerações e o desemprego (Lachtim, & Soares, 2011). Os jovens, segundo Rocha (2008), são os mais afetados pelo desemprego e pelas condições precárias de trabalho devido à falta de experiência e à busca da experimentação, dentre outras desvantagens.

A autora denomina de “não jovens” o grupo com mais de 25 anos e ressalta:

Dentre os jovens, a entrada no mercado de trabalho tornou-se uma etapa desejável, inescapável e definitiva, tanto para os homens como para as mulheres. Naturalmente, a conjuntura econômica e as características individuais determinam de forma mais direta a decisão de entrada e permanência no mercado de trabalho ao longo da faixa de idade jovem, mas a mudança estrutural em relação à percepção do mundo do trabalho é inequívoca (Rocha, 2008, p. 538).

Nos últimos anos, a entrada dos jovens no mercado de trabalho vem sendo adiada e este fenômeno está associado ao prolongamento da juventude (Tomás, Oliveira, & Rios-Neto, 2008). Muitos analistas falam deste prolongamento tendo em vista o aumento da idade em que os indivíduos são dependentes, permanecendo na casa dos pais, recebendo ajuda financeira e não assumindo a responsabilidade de uma nova família (Rocha, 2008).

Segundo pesquisa feita com jovens de diferentes camadas sociais da cidade de Santo André, os principais motivos que estes relatam para trabalhar são: autorrealização, independência, crescimento e necessidade. Lachtim e Soares (2011) pontuam que estes jovens apresentaram sofrimento em forma de culpabilização por não conseguirem adentrar no mercado de trabalho e por não apresentarem as competências que o mercado exige, levando-os a colocar-se à mercê do mercado.

O aumento do desemprego, do trabalho informal e da instabilidade do emprego favorecem uma responsabilização individual nos trabalhadores em detrimento de uma análise das exigências do mercado de trabalho. “Esta é uma das consequências da organização neoliberal do trabalho: as exigências que as empresas ou outros mercados têm com relação às pessoas não param de aumentar, dando-lhes, assim, a sensação de nunca estarem à altura delas” (Carreteiro, 2014, p. 86).

A redução do problema ao âmbito individual faz com que haja uma (auto) estigmatização daqueles que apresentam dificuldades para inserir-se no mercado de trabalho (Lachtim, & Soares, 2011). Além disso, os autores sustentam que contribui para a culpabilização individual o desemprego entre os jovens e para a ideologia da “sociedade do conhecimento”, que considera riqueza o “conhecimento útil”, levando os jovens a sempre buscar mais qualificação, mascarando assim a essência da exploração capitalista, levando-os a aceitar colocações precárias de trabalho.

Outro aspecto, relativo ao ingresso precoce no mercado do trabalho, refere-se à inclusão precária, como apontado a seguir:

Os jovens trabalhadores inseridos precocemente no mercado de trabalho podem estar sujeitos a uma forma de inclusão ilusória com efeitos deletérios. Seja pelas condições precárias encontradas, na ausência de trabalho decente, ou pelos efeitos nocivos que essa inserção precoce pode ter sobre a formação e saúde dos jovens (Turte-Cavadinha, Turte-Cavadinha, Luz, & Fischer, 2014, p. 216).

Importante salientar que a taxa de desocupação dos jovens pobres é mais elevada do que dos não pobres, conforme descrito por Rocha (2008), e que o aumento da escolaridade deve melhorar as condições de inserção dos jovens relativo a uma ocupação. Desse modo, segundo a autora, um prolongamento da escolaridade pode ser entendido de duas formas: como uma maneira de diminuir o déficit educacional, melhorando as condições de empregabilidade e rendimento no futuro, mas, também, como uma forma de postergar a inserção no mercado de trabalho, devido às condições precárias desta inserção.

Método

Foi desenvolvida uma pesquisa qualitativa e de cunho exploratório, na qual foram contatadas pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado. Consistiu na

aplicação de entrevista semiestruturada, elaborada pelas pesquisadoras, para investigar os efeitos dos processos seletivos em jovens universitários de instituições privadas a procura de estágio, submetidos a processos seletivos nos últimos seis meses.

Participaram deste estudo de caso jovens universitários, com idades entre 18 e 25 anos, que passaram por processos seletivos para estágios profissionais, na cidade de São Paulo e região metropolitana. Tal delimitação de idade foi estabelecida por tratar-se de uma faixa etária na qual comumente os jovens estão em graduação.

Os jovens foram contatados a partir do conhecimento dos pesquisadores, pela indicação dos próprios entrevistados e pela divulgação em instituições formadoras.

Os critérios de inclusão foram: ser estudante universitário de instituições privadas, ter passado por um ou mais processos seletivos para estágio na área de formação nos últimos seis meses.

O projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Presbiteriana Mackenzie. Nesse artigo, foram atribuídos nomes fictícios para cada participante do estudo.

Os dados obtidos foram analisados à luz do método da análise do discurso, recorrendo às seguintes etapas: “a) definição do que se quer analisar; b) seleção do material relevante para análise; c) análise propriamente dita” (Iñiguez, 2005, p. 132).

Parte-se do pressuposto de que “os discursos e até a própria tarefa do analista são considerados situados socialmente e lhes atribuímos um papel na (re)construção e reprodução recursiva e recorrente das estruturas e da organização social” (Rojo, 2005, p. 206). Dessa forma, a análise do discurso é uma técnica qualitativa que visa reconhecer a polissemia que atravessa a produção de sentido, levando-se em consideração que as narrativas estão inseridas em uma gama de possibilidades definidas pela inserção em determinada cultura e momento histórico.

O discurso representa “um conjunto de práticas linguísticas que mantém e promovem certas relações sociais. A análise consiste em estudar como essas práticas atuam no presente, mantendo e promovendo essas relações: é trazer à luz o poder da linguagem como prática constituinte e reguladora” (Iñiguez, 2005, p. 125, citando Iñiguez, & Antani, 1994).

De acordo com Spink e Gimenes (1994), o discurso se dá na intersubjetividade, na interação social e possibilita a construção de novos sentidos a partir do não familiar.

Resultados e discussão

No total, foram entrevistados dois jovens do sexo masculino e seis do sexo feminino, com idades entre 19 e 25 anos. Em média, os entrevistados participaram de 6,25 processos seletivos, variando entre dois e 15. Dos participantes, três cursavam Direito, quatro cursavam Psicologia e um cursava Publicidade e Propaganda. Todos os estudantes do curso de Direito participaram de processos seletivos em empresas públicas e privadas. Os demais participantes citaram processos seletivos apenas em empresas privadas.

Quando questionados sobre os requisitos para o estágio, todos os participantes citaram que as empresas exigiam conhecimentos em inglês, sendo que três deles disseram que a empresa pedia inglês intermediário, um, inglês avançado e quatro pediam inglês fluente. Outros requisitos citados foram: conhecimentos em pacote *office*, boa escrita, data da formação e curso de graduação. Dois entrevistados (João e Beatriz) disseram que as empresas tinham preferência por quem estudava em determinadas universidades consideradas *tops* e um entrevistado disse que a empresa tinha preferência por quem tinha experiências anteriores (João).

Os participantes citaram como etapas dos processos seletivos: provas, testes online, dinâmica de grupo, redação, apresentação de painel, entrevistas individuais e coletivas.

Para a análise dos discursos produzidos pelos participantes, foram criadas as seguintes categorias, de acordo com o que ficou mais evidente em seus discursos: vivências subjetivas (sentimentos envolvidos com os processos seletivos, antes, durante e depois dos mesmos); postura nos processos seletivos (de que modo os entrevistados posicionaram-se nos diversos processos seletivos pelos quais passaram, de forma espontânea ou tentaram adequar-se ao perfil da vaga); avaliação dos processos seletivos (como os participantes enxergavam os processos e o que modificariam, de que modo estes processos acrescentaram algo à vida deles, visão crítica); *feedback* (de que forma este pode contribuir para o desenvolvimento do candidato, como a falta deste pode ser um dificultador nos processos seletivos seguintes); formação profissional (como os estágios são vistos pelos candidatos).

Vivências subjetivas

De um modo geral, os entrevistados relataram ansiedade no período que antecedia os processos seletivos, o que se expressava através do constante planejamento: a roupa que iriam vestir, como iriam chegar ao local e até mesmo coisas que fogem ao seu controle, como o que a pessoa iria perguntar e como eles iriam responder. Isso pode ser visto na seguinte frase:

Eu tentava me distrair porque eu sabia que ia ficar nervosa. Mas por mais que eu tentasse relaxar, eu sempre ficava pensando sobre o que eu ia falar nas entrevistas, o que será que vão perguntar, o que eu posso perguntar, como eu vou reagir, com que roupa eu vou, então era sempre muita preocupação e muita tensão (Carla).

Alguns apresentavam sintomas somáticos da ansiedade, como é possível ver nos seguintes relatos:

Eu ficava pelo menos os últimos três dias sem dormir... Não dormia. Se eu dormia, eu tinha pesadelos, que eu perdia a hora, que eu perdia a sapatilha, que eu joguei molho na blusa [...]. Eu começava 15 dias antes a preparação para a entrevista (Cláudia).

Muito nervosa... Eu sou muito ansiosa, então eu ficava muito nervosa, de meu coração disparar e eu ficar pensando, 'ai meu Deus, o que eu vou fazer?' (Ana).

Do mesmo modo, os participantes também citaram ficar nervosos e ansiosos durante os processos. Carla relatou sentir-se “rebaixada” (*sic*) na entrevista coletiva, ao ouvir as qualificações dos outros candidatos e, como estratégia para evitar ficar muito nervosa e gaguejar, esperou todos retirarem-se da sala para apresentar-se. Ela ainda disse sentir vergonha por falar em público, o que João também traz em seu discurso, ao dizer que não gosta de participar de dinâmicas de grupo porque é tímido.

A ansiedade e o nervosismo que aparecem no discurso dos entrevistados nos remetem à noção de competência, apresentada por Hirata (2003), utilizada nos processos seletivos atuais e que é altamente marcada por imprecisão e instabilidade. Segundo a autora, são exigidas as capacidades de pensar, decidir, iniciativa e responsabilidade, nesse novo modelo de qualificação. Assim, o excesso de exigências subjetivas pode sobrecarregar os jovens, expressando-se através da ansiedade.

Alguns participantes ainda relataram que passaram a sentir-se mais confiantes e menos ansiosos e nervosos para os processos seletivos após terem tido esta experiência uma ou mais vezes, como é o caso de Maria, Ana e Carolina. Este sentimento pode ser expressado nos seguintes trechos:

Acho que eu já tinha passado pelo outro e já tinha visto que não era um bicho de sete cabeças, então também foi bem tranquilo... (Ana).

No começo eu ficava com muito medo, eu ficava muito ansiosa, nervosa e durante as dinâmicas, os processos, no começo eu ficava muito envergonhada, muito. Chegava a gaguejar quando tinha que fazer apresentação na frente de todo mundo... Já no meio para o fim, eu me senti menos envergonhada, mais tranquila, mais centrada... Claro, tem um pouquinho de nervosismo assim antes de começar, aí no meio a gente já fica mais tranquilo... Enfim, acho que eu fico mais à vontade (Carolina).

Por outro lado, alguns participantes em seus relatos trouxeram um aumento da ansiedade e do sentimento de pressão a cada processo seletivo no qual eles não eram aprovados.

Porque cada entrevista que você não passa é mais um peso nas suas costas, é mais uma que você não passou, vai ficando cada vez pior, sabe... (Carla).

Então, nas primeiras fases eu ficava mais tranquilo, mais confiante, apesar daquele nervosismo que chega, eu me sentia bem. Mas, na entrevista com o gestor, eu sempre... Principalmente depois que eu não tinha conseguido a vaga, eu ficava mais nervoso e mais, não sei a palavra certa para se usar, menos confiante, mais nervoso (Carlos).

Este sentimento de pressão e ansiedade corrobora o que foi encontrado por Lachtim e Soares (2011), em pesquisa feita com jovens de Santo André no estado de São Paulo, na qual os jovens apresentaram sentimentos de culpabilização frente à dificuldade em adentrar no mercado de trabalho, o que faz com que estes acabem por submeter-se a condições inferiores de trabalho.

Postura nos processos seletivos

Foi possível notar que alguns participantes tentaram adequar-se ao perfil da vaga, como é o caso de Beatriz, que diz que fica preocupada em não falar nada que a prejudique, ou de Cláudia, que diz controlar seu jeito de ser “muito expressiva” (*sic*) para que não pensassem que ela é mandona.

Outros entrevistados relataram que tinham esta postura nos primeiros processos seletivos pelos quais passaram, mas que depois passaram a agir sem tentar acertar nos últimos, como é o caso de Maria e Carlos. Já Beatriz, diz que sempre procurou ser sincera, pois não quer ser contratada por uma empresa não qual “não se encaixe” posteriormente.

Alguns citaram que sentem que as pessoas são falsas durante as dinâmicas de grupo, como se pode observar no seguinte trecho:

[...] tem coisas que parecem muito falsas, a pessoa querendo falar: ‘vou falar das minhas qualidades agora’, na frente de todo mundo. Aí sempre tem aquela coisa decorada, que a pessoa já fez várias... Eu acho que fica muito superficial e eu não gosto de fazer (João).

Esses discursos produzidos pelos participantes, que revelam as tentativas de adequação à vaga ou ao perfil da empresa, também podem estar associados ao conceito de competência, uma vez que este tem por característica um “saber-ser” que remete à subjetividade e ao sujeito em si (Hirata, 2003). Os candidatos podem sentir a necessidade de adequar-se ao perfil da empresa, pois os processos seletivos não focam nas qualificações profissionais, mas sim nas competências pessoais para os cargos. Estes são avaliados em sua subjetividade, mais do que em suas qualificações.

Vieira (2012) apresenta a noção de “atitudes sociais generalizadas”, cunhada por Mead (1952), para tratar dos comportamentos institucionalizados, nos quais são verificadas condutas padronizadas e uniformizadas em situações específicas. Os achados da autora conferiram relevância para a padronização de comportamentos e respostas que observou no caso das pessoas em situação de procura de trabalho. Os relatos dos nossos informantes puderam ilustrar como são repassadas as condutas e códigos para obter a melhor *performance* na situação de procura de trabalho.

Avaliação dos processos seletivos

De uma maneira geral, os participantes concordam que os processos seletivos atendem aos propósitos a que se destinam e que estes são necessários para a empresa. Alguns participantes avaliaram estes como uma oportunidade de autoconhecimento e desenvolvimento pessoal, como é o caso de Maria, Ana, Carlos, Carolina e Cláudia. Carla relatou que acabou por conhecer seus pontos negativos e suas dificuldades, mas avalia os processos como traumáticos e difíceis, que mexeram com sua autoestima, pois tem muita dificuldade em falar em público e acredita que todos os processos seletivos peçam para que os participantes falem em público, o que não é necessário em todos os estágios, em sua opinião.

João, Ana, Beatriz e Carolina também avaliaram os processos seletivos como uma ferramenta de aprendizagem para futuras situações semelhantes.

Além disto, Carla e Cláudia classificaram os processos como cansativos, como pode-se observar a seguir:

Você sai, assim, como se você tivesse trabalhado 20 dias sem parar. Acabada. Nossa, todos os que eu saía, eu chegava em casa e dormia, na hora. Parecia que eu tinha feito uma caminhada (Cláudia).

João criticou o excesso de requisitos que são avaliados nos processos seletivos que, segundo ele, não são utilizados no estágio.

Tem uma crítica que eu faço. É assim, eles pedem, tipo assim, você tem que ter experiência, inglês fluente, alguns pedem curso de computação, essas coisas assim, e quando você vai trabalhar, você não usa nada disso... Acho que aí eles às vezes exageram muitos nos critérios... (João).

De acordo com Gil (2001), o perfil adequado do candidato deve levar em conta os conhecimentos que a pessoa deve ter, a experiência necessária, as aptidões e as circunstâncias pessoais. Entretanto, segundo o autor, deve-se considerar o que é essencial e o que é apenas desejável e o mais importante não é a qualidade atual do candidato, mas seu potencial para a função, sua vontade de aprender e trabalhar.

Apesar disto, pôde-se observar que os entrevistados não perceberam os processos seletivos desta forma. Eles criticam o excesso de requisitos existentes nesses processos e a falta de sensibilidade para questões individuais (como a dificuldade de falar em público de Carla). Carla ressalta que tem muita disposição para aprender e para trabalhar, mas que esta dificuldade o impede de conseguir um bom estágio.

Feedback: devolutivas referentes à participação nos processos seletivos

Durante as entrevistas, apareceram duas falas relacionadas ao *feedback* que chamaram a atenção. Um relato foi de Carolina, que recebeu um *feedback* em um dos processos pelos quais esteve e que isto teve um peso muito grande sobre seu posicionamento em suas futuras participações em processos seletivos.

[...] eu conhecia a menina que conduziu a dinâmica e ela me deu o feedback, falou que eu me deixei apagar, que eu deveria ter me mostrado mais, deveria ter mostrado mais a minha opinião. Então, esse processo valeu muito para os próximos e para mim mesma porque eu sei que eu sou tímida [...] e aí esse feedback mostrou, olha, você tem que aparecer mais, então foi um divisor de águas, eu comecei a mudar minha atitude, ser menos tímida e mais extrovertida nas dinâmicas (Carolina).

Por outro lado, o relato de Carlos deixou evidente o quanto a falta de um *feedback* pode abalar a confiança do participante de um processo seletivo.

Eu cheguei à entrevista com o gestor em todas de RH e em nenhuma eu passei, então eu fiquei meio: 'Será que eu não sou muito capacitado?'. Dá essa noção um pouco também porque você não tem um feedback, entende? [...] principalmente, acho que para quem chegou mais para frente, né? Porque uma coisa é você ir na dinâmica, você pensa, 'eu não era do perfil da vaga'. Outra coisa é você perceber que você passou na dinâmica, você tem o perfil, mas aí você não entra na vaga. Você pensa: 'O que será

que foi?’. ‘Será que foi meu erro?’, sabe? Porque daí ajudaria a melhorar, né? Se é alguma coisa que falta ou outra coisa... (Carlos).

Formação profissional

As expectativas, quanto aos estágios, revelam que a maioria dos entrevistados deseja aprender na prática o que se vê na teoria (João, Maria, Ana e Beatriz) e ter uma experiência (João, Carla, Carlos e Carolina). Além disto, conseguir um bom emprego (Maria e Beatriz), ter estabilidade no futuro (Cláudia) e independência financeira (Carla).

Carlos, por exemplo, espera “ser útil e agregar” e poder mudar algumas coisas que ele percebe como prejudiciais nos processos seletivos (como a ausência de *feedback*).

Carolina e Cláudia citaram que pretendem estagiar em “grandes empresas” para conseguir um bom emprego ou estabilidade.

De acordo com Rocha (2008), hoje há um prolongamento da idade na qual os indivíduos permanecem na casa dos pais e recebendo ajuda financeira. Por outro lado, há uma ampliação do período de escolaridade. Podemos pensar que a procura por um estágio pode ser um primeiro passo na inserção do mercado de trabalho e na busca pela independência financeira e autonomia, ainda que estes ainda estejam inseridos em um contexto escolar (Universidade).

Algumas expectativas que os entrevistados demonstraram em relação a um estágio coadunam com os resultados obtidos por Lachtim e Soares (2011), segundo a qual os jovens buscam adquirir independência e crescimento. Cabe ressaltar que nem todas as expectativas dos jovens coincidiram entre os dois grupos, pois os entrevistados no presente estudo são todos universitários e estão em instituições privadas de ensino, o que pode criar um viés sociocultural para nosso estudo.

Conclusões

Os achados desse estudo objetivaram compreender os efeitos que os processos seletivos têm sobre a subjetividade do jovem universitário que está tentando inserir-se no mercado de trabalho através de um estágio.

Através de uma leitura crítica do que foi apresentado pelos jovens entrevistados, pode-se concluir que estes se sentem ansiosos e nervosos para os processos seletivos, possivelmente, devido às mudanças no mundo do trabalho, como cita Antunes (1995), com o advento de novas formas de gestão do trabalho que acirram a competitividade e os critérios seletivos de exclusão.

A experiência da procura de trabalho, como cunhado por Vieira (2012), retrata uma experiência social e subjetiva, vivenciada no cotidiano pelos demandantes de trabalho e, por vezes, permeada de constrangimentos e angústias. A autora diz que essa procura é permeada por mecanismos de avaliação e de julgamento e exemplifica discorrendo que em uma dinâmica de grupo o demandante pode ficar nervoso, gago, ter suor excessivo e até tremeadeira.

O novo modelo de competência, para Zarifian (2001), sustenta-se nas novas formas de recrutamento, valorizando o diploma, a mobilidade e o acompanhamento individualizado da carreira profissional. Os novos critérios de avaliação incluem as qualidades pessoais e relacionais, como responsabilidade, autonomia e trabalho em equipe, e resultam na individualização dos salários e na formação continuada para transformar as identidades salariais.

A competência caracteriza-se pela instabilidade e pelo “saber-ser” (Hirata, 2003), o que modifica a subjetividade dos participantes dos processos seletivos. Essa passa a ser o objetivo de avaliação para uma função, tanto quanto as qualificações profissionais. No entanto, para Zarifian (2001), a noção de competência apresenta muitas limitações, pois desconsidera as mudanças do trabalho e os aspectos históricos, isola o indivíduo de sua situação de trabalho e não considera a dinâmica de renovação. Os jovens, ao não saberem como responder a esta nova demanda do mundo do trabalho, apresentam ansiedade, vergonha e um sentimento de impotência e pouca confiança em si mesmos, perante as inúmeras tentativas frustradas de entrada no mercado de trabalho.

A noção de competência serve para introduzir o caráter personalizado dos critérios de reconhecimento que devem recompensar cada trabalhador em função da identidade de seu empenho subjetivo e de suas capacidades cognitivas capazes de resolver problemas. Considera-se que estes requisitos constituem pretextos para a exclusão dos mais frágeis. Diante dessas novas exigências do mundo do trabalho, alguns dos entrevistados demonstram tentar anular/mascarar sua subjetividade em um processo seletivo, tentando adequar-se ao que eles acreditam que é o esperado pela empresa.

Os entrevistados referiram, também, o sentimento de pressão e competitividade, o que está de acordo com as pesquisas que mostram que os jovens sofrem mais com a informalidade, as condições precárias de trabalho e o desemprego (Lachtim, & Soares, 2011). Além disso, alguns demonstraram culpabilização frente às negativas das empresas, o que também colabora para que esses se submetam a condições inferiores de trabalho. É preciso considerar que o estudo apresentado foi desenvolvido com estudantes universitários de uma instituição privada de ensino, portanto novos estudos, com o público jovem, referentes às repercussões dos processos seletivos e das tentativas de ingresso no mercado de trabalho envolvendo universidades públicas e outros cursos poderão aprimorar as reflexões sobre a presente temática.

Algo que chamou a atenção no estudo foi a possibilidade de os processos seletivos atuarem como ferramentas de autoconhecimento e desenvolvimento para quem participa destes. Entretanto, seria de extrema valia que as empresas pudessem fornecer um *feedback* aos candidatos que não são contratados, pois esta seria uma oportunidade de rever atitudes e melhorar seu desempenho em futuros processos e, também, contribuiria para a diminuição da culpabilização excessiva que muitos jovens sentem por não serem contratados. Nesse sentido, é importante destacar que cabe aos psicólogos, de acordo com o Código de Ética Profissional, fornecer, a quem de direito, os resultados dos serviços concernentes ao trabalho realizado (Conselho Federal de Psicologia, 2005). Este dispositivo normativo garante aos participantes dos processos seletivos, quando orientado por psicólogos, o direito à devolutiva quanto aos resultados do processo e as devidas orientações.

Podemos concluir que os processos seletivos acompanham as mudanças e exigências dos novos modelos de gestão do trabalho. Dessa forma, são requeridas novas qualidades relacionadas à capacidade de autocontrole, qualidade, mudança e mobilidade. Os resultados apresentados nessa pesquisa ilustram que as exigências dos processos seletivos reforçam a marginalidade de grupos (que não dominam outro idioma, que não estudam nas universidades *tops* etc.) e aumentam o contingente dos não qualificados.

As exigências que o mercado requer daquele que procura trabalho são:

[...] boa apresentação de si (tanto por meio do currículo quanto da aparência física), boa capacidade de expressão oral, domínio da língua culta, capacidade de elaborar opiniões e construir argumentações, além de juízos fortemente subjetivos e de difícil aferição comparativa numa situação de concorrência como “força de vontade”, “determinação”, “pró-atividade”, “comprometimento”, “responsabilidade”, “segurança”, “iniciativa” e “liderança” (Vieira, 2012, p. 147).

Assim, depreendemos que as demandas de ordem comportamental e subjetiva estão presentes nas iniciativas de preparação para o mercado de trabalho na perspectiva do modelo de produção flexível ao se eleger a subjetividade do trabalhador como categoria essencial de cooptação para o funcionamento do sistema produtivo.

Para Castel (1995), cada vez mais trabalhadores transitam à margem do trabalho e das formas de troca socialmente reconhecidas. São os desempregados de longa duração, jovens à procura de emprego, empregados de modo precário, trabalhadores pouco empregáveis e supérfluos em relação às novas competências e qualificações exigidas no ciclo atual de reorganização do capitalismo mundial. Os mecanismos de exclusão, observados pelo autor, correspondem a processos de “desfiliação”, que desconectam indivíduos e grupos sociais das redes de sociabilidade e integração social articuladas em torno do trabalho.

A experiência da procura de trabalho se constitui como um processo de aprendizagem de regras recheado de incertezas, dúvidas e julgamentos que geram medo e insegurança. Os demandantes “nutrem por tal conjunto de códigos, sensações ambivalentes de curiosidade e medo. Desse ponto de vista, a experiência da procura de trabalho pode assumir, e via de regra assume, uma faceta dolorosa” (Vieira, 2012, p. 152).

As experiências que os jovens vivenciam nos processos seletivos, para ingressar nos estágios, revelam os mecanismos excludentes e a ênfase em saberes não profissionais (comunicação, criatividade, capacidade de inovação) e a valorização de comportamentos úteis às empresas, em detrimento da qualificação profissional.

Referências

- Antunes, R. (1995). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho* (3ª ed.). Campinas: Cortez.
- Antunes, R. (2007). Dimensões da precarização estrutural do trabalho. In G. Druck, & T. Franco (Orgs.), *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização* (pp. 13-22). São Paulo: Boitempo.
- Carreteiro, T. C. (2014). A escolha da função pública como campo de emprego para jovens adultos. *Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho*, 17 (n. spe. 1), 85-96.
- Castel, R. (1995). *As metamorfoses da questão social*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Centro de Integração Escola-Empresa (2012). Mitos e verdades na caça a novos talentos. *Revista Agitação*, 106, 22-29. Artigo disponível na Internet: <http://www.ciee.org.br/portal/institucional/agi/agi106/digital.asp> [22 outubro 2012].
- Conselho Federal de Psicologia. (2005). *Resolução nº 10, de 21 de julho de 2005, aprova o Código de Ética Profissional do Psicólogo*. Brasília: Conselho Federal de Psicologia.
- Dieese (2006). A ocupação dos jovens nos mercados de trabalho metropolitanos. *Revista Estudos e Pesquisas*, 3 (24), 1-17.
- Gil, A. C. (2001). *Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais*. São Paulo: Atlas.
- Hirata, H. (2003). Da polarização das qualificações ao modelo de competência. In C. J. Ferretti, D. M. L. Zibas, F. R. Madeira, & M. L. P. B. Franco (Org.), *Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar* (9ª ed., pp. 128-137). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Íñiguez, L. (2005). *Manual de análise do discurso em ciências sociais* (2ª ed.). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Lachtim, S. A. F., & Soares, C. B. (2011). Valores atribuídos ao trabalho e expectativa de futuro: como os jovens se posicionam? *Revista Trabalho, Educação e Saúde*, 9 (2), 277-293.
- Rojo, L. M. (2005). A fronteira interior – análise crítica do discurso: um exemplo sobre “racismo”. In L. Íñiguez (Org.), *Manual de análise do discurso em ciências sociais* (pp. 206-257). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Rocha, S. A. (2008). A inserção dos jovens no mercado de trabalho. *Cadernos CRH*, 21 (54), 533-550.

- Spink, M. J. P., & Gimenes, M. G. G. (1994). Práticas discursivas e produção de sentido: apontamentos metodológicos para a análise de discursos sobre a saúde e a doença. *Revista Saúde e Sociedade*, 3 (2), 149-171.
- Thébaud-Mony, A., & Druck, G. (2007). Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In G. Druck, & T. Franco. (Orgs.), *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização* (pp. 23-58). São Paulo: Boitempo.
- Tomás, M. C., Oliveira, A. M. H. C., & Rios-Neto, E. L. G. (2008). Adiantamento do ingresso no mercado de trabalho sob o enfoque demográfico: uma análise das regiões metropolitanas brasileiras. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 1 (25), 91-107.
- Turte-Cavadinha, S. L., Turte-Cavadinha, E., Luz, A. A., & Fischer, F. M. (2014). A violência psicológica no trabalho discutida a partir de vivências de adolescentes trabalhadores. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 39 (130), 210-223.
- Vieira, P. P. F. (2012). A experiência da procura de trabalho: uma abordagem microsociológica. *Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho*, 17 (28), 131-159.
- Zarifian, P. (2001). *Objetivo competência: por uma nova lógica*. São Paulo: Atlas.

Endereço para correspondência

andrea.garbin@mackenzie.br, heloisa.aguiar@outlook.com

Recebido em: 06/06/2016
Revisado em: 12/12/2016
Aprovado em: 12/12/2016