

REFLEXÕES SOBRE A BUSCA PELA EMPREGABILIDADE: O QUE PENSAM OS EMPREENDEDORES DE SI?

AMANDA RIBEIRO DA LUZ¹; FRANCIELLE MOLON DA SILVA²

¹Universidade Federal de Pelotas – amandardaluz@gmail.com

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

1. INTRODUÇÃO

Constantes e intensas mudanças voltadas a reestruturações econômica, social e política foram desencadeadas a partir da década de 70 e 80, afetando o ambiente de trabalho. Diante disso, manifestam-se os primeiros ímpetus da passagem para um novo regime denominado: acumulação flexível. Este, regido pela flexibilidade confronta o fordismo, dismantelando a rigidez pregada por tal.

Sennett (2009) utiliza a expressão capitalismo flexível e, ainda, menciona a ênfase na flexibilidade e a influência desta nos indivíduos do trabalho, que começam a serem cobrados por novas exigências frente a um novo cenário. “Atacam-se as formas rígidas de burocracia, e também os males da rotina cega. Pede-se aos trabalhadores que sejam ágeis, estejam abertos a mudanças a curto prazo, assumam riscos continuamente, dependam cada vez menos de leis e procedimentos formais.” (SENNETT, 2009, s.p).

Esse período denominado “acumulação flexível” (HARVEY, 1992), ou “capitalismo flexível” (SENNETT, 2009), para Carvalho e Grisci (2004), foi o que causou grandes transformações no mundo do trabalho, onde se fez necessária a criação de novas formas de gestão da produção e, também, das práticas de recursos humanos, gerando um novo sujeito de trabalho: aquele que acompanha as demandas do mercado, de acordo com suas exigências. Porém, não se pode deixar de ressaltar que a flexibilização do trabalho, não foi o único responsável pela ascensão desse novo tipo de sujeito, o Estado também teve uma parcela de “culpa” nesse fato. Isso acontece devido à diminuição do seu papel no contexto flexível.

Dessa forma, a soma da flexibilização do trabalho com a redução do papel do Estado, resulta na criação de um novo tipo de indivíduo. Este denominado por Barbosa (2011), como empreendedor de si mesmo, é caracterizado pela desfiliação dos laços coletivos de pertencimento a classe social, pela responsabilização total de sua condição de empregabilidade, e pela capacidade de resiliência – que significa a renovação de suas forças frente aos contratemplos ocorridos não só no mundo do trabalho, mas diante de qualquer circunstância.

O novo sujeito do trabalho submetido a um ambiente extremamente restrito e competitivo e possuindo ciência de ser o único responsável pela sua condição de emprego, se mostra disposto a se moldar proporcionalmente às demandas do mercado, como forma de garantir sua empregabilidade em um cenário amplamente flexível.

Com base nos fatos explicitados, torna-se evidente a flexibilização dos indivíduos, que se converte na sua larga habilidade em corresponder às oscilações e demandas do mercado, utilizando, principalmente, da sua capacidade de adaptação às exigências deste. Aptidões às quais são colocadas em prova diante sua inserção no mercado de trabalho, através dos Processos de Seleção: “recrutar (identificar, captar, encontrar talentos) e selecionar (diferenciar os melhores dentre os identificados)” (GOTINJO, 2005, p.01).

Diante do contexto apresentado pode-se dizer que o capitalismo flexível ocasionou inúmeras mudanças no mundo do trabalho e, ainda, foi o responsável pelo surgimento de um novo tipo de indivíduo, que se dispõe a se moldar às demandas impostas por esse cenário em busca da garantia de condição existencial de matéria, esse trabalho objetiva analisar o quanto o profissional está alinhado com o contexto atual do mercado de trabalho, aderindo suas exigências em busca da empregabilidade.

2. METODOLOGIA

O presente estudo classifica-se como de natureza exploratória, visando o aprofundamento dos resultados obtidos e sua relação com as bibliografias que embasam a pesquisa que aqui se refere. Quanto seus objetivos é definido como exploratória e descritiva. Segundo Gil (2002, p.42), a primeira mencionada visa proporcionar maior familiaridade com o problema, objetivando a exposição do mesmo ou a conclusão de hipóteses e, ainda, o mesmo autor afirma que a pesquisa descritiva compreende “a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis”. Para Dalfovo, Lana e Silveira (2008) a pesquisa descritiva está dentro de análises quantitativas e qualitativas, quando há um levantamento de dados e o porquê destes dados. A abordagem do problema é de cunho qualitativo, a qual possibilita a relação da realidade com o objeto de estudo, obtendo-se inúmeras interpretações de análise.

Para realização da pesquisa, foram aplicados questionários aos alunos que estavam finalizando os cursos de Bacharelado em Administração, Superior de Tecnologia em Gestão Pública e Superior de Tecnologia em Processos Gerenciais, na Universidade Federal de Pelotas. Sendo assim, o universo da amostra totalizou em 80 (oitenta) respondentes, todos situados no final da graduação, fato o qual, contribui para pesquisa, devido à futura e breve inserção ao mercado de trabalho.

Para análise de dados, utilizou-se a análise de conteúdo, que é um método frequentemente utilizado quando se refere à análise de dados qualitativos, compreende como um conjunto de técnicas de pesquisa cujo intuito é a busca do sentido ou dos sentidos de um documento (CAMPOS, 2004).

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Como melhor forma de relacionar as respostas obtidas com as teorias pertinentes, serão apresentados alguns relatos dos indivíduos pesquisados, que comprovam o estreito alinhamento do indivíduo com o contexto flexível e, ainda, que os sujeitos pesquisados realmente se assemelham ao novo indivíduo do trabalho. Para isso, como os questionários não possuíam identificação dos respondentes, adota-se a seguinte nomenclatura como forma de situar os trechos a cada um dos respondentes: Q1 para o primeiro questionário respondido, Q2 para o segundo respondido, e assim sucessivamente.

Os sujeitos pesquisados acreditam que existe – no contexto em que vivemos – uma demanda por características específicas para o profissional ser aceito no mercado de trabalho: “cada vez mais as organizações buscam profissionais versáteis e preparados para atuar em diversas áreas” (Q41); “a maioria das empresas buscam profissionais flexíveis, com facilidade para se adaptar a novas situações, funções, etc.” (Q38); “profissionais proativos que se adaptam em

ambientes diversos” (Q47); e “cada empresa procura por um candidato que se adeque ao que o cargo precisa” (Q74). Percebe-se a consciência dos sujeitos sobre a necessária adequação, característica essencial diante do contexto flexível, como Carvalho e Grisci (2004, p.73) afirma que, o novo sujeito do trabalho acompanha as exigências auferidas a ele: “igualmente flexível e mutável ao sabor das demandas do mercado”. Ainda, nesses trechos, observa-se a polivalência e resiliência, características citadas por Barbosa (2011) como inerentes ao novo indivíduo do trabalho.

Ainda, foi mencionada a importância de dar devida atenção às demandas de organizações/empresas – seja referente a características, atitudes e comportamentos – e, isso se deve a preocupação em se manter ativo no mercado de trabalho, como forma de garantir sua condição de emprego, como: “se você pretende trabalhar em uma empresa, a adequação a mesma é de extrema importância” (Q76); “quando a gente se encaixa no perfil das empresas o mercado se abre e você possui mais opções de escolha, no caso, o local onde quer trabalhar” (Q75); “sim, pois ter as características básicas buscadas por empresas em seleções pode ser um diferencial em relação aos outros concorrentes” (Q37); “o mercado de trabalho está muito concorrido. É preciso estar atento às oportunidades de trabalho e adequar-se aos valores de determinada empresa” (Q39); e “quando se tem interesse em uma determinada empresa é fundamental conhecer os valores desta empresa e ver se eles têm a ver com os seus ou então se adaptar para não ser excluído no processo de seleção” (Q38).

Nos relatos citados, percebe-se a adoção da adaptação e demais características exigidas como forma de se inserir no mundo do trabalho. Foi mencionado o diferencial competitivo, a concorrência de mercado, o medo de exclusão, fatos preocupantes aos que almejam uma vaga de emprego ou – adentrando nas teorias estudadas – àquele que entende que depende somente de si para obtenção de emprego e/ou sucesso, o novo indivíduo, o “empreendedor de si mesmo” (BARBOSA, 2011).

Neste momento, sendo mais específico, busca-se analisar a disposição, de fato, em mudar/adaptar si próprio em prol de uma vaga de emprego. “Vejo que quando chego a um novo local devo respeitar e me adaptar a esta nova realidade, penso que o empregado deve adaptar-se a empresa e não ao contrário” (Q13); “para alcançar objetivos é necessária à adaptação” (Q18); “vivemos em um mundo de mudanças constantes, quem não se adapta está fora do mercado” (Q31); “estamos sempre em constante transformação, assim como o mercado” (Q35); “sim. Quando se precisa de um emprego, acredito que devemos passar por cima de algumas coisas. Abrir mão de outras e se adaptar ao ambiente o qual está inserido” (Q39); “se a vaga desejada é interessante para o que queremos para nossa vida podemos considerar a adaptação” (Q41); “com certeza, pois a vida esta sempre em movimento e se necessário for, nos ajustamos às mudanças” (Q50); “comportamentos foram feitos para serem moldados e aperfeiçoados” (Q51); e “pois às vezes temos que se moldar para ter o que sonhamos, nem que esse molde tenha um tempo determinado” (Q59). Nos trechos explicitados observa-se a preocupação com a condição de emprego e, a adaptação vista como algo natural e necessário para garantia deste, fatos que confirmam a existência de “empreendedores de si mesmos” (BARBOSA 2011).

4. CONCLUSÕES

Percebe-se o estreito alinhamento dos sujeitos pesquisados com as transformações e mudanças do mundo do trabalho e, a sua disposição em acompanhá-las não é algo que lhes incomoda, pois é visto por eles como algo necessário e extremamente natural. Ou seja, é implícito para os respondentes a obrigação em corresponder as exigências do mercado e/ou organizações, de forma que não há questionamentos sobre a adoção e as consequências que essas ações que possam lhe causar.

Nota-se, então, que não é colocada em prova a vantagem em mudar características próprias e pessoais, para obtenção de uma vaga, que pode ser temporária. As organizações selecionam àqueles que se prontificam a adotar seus valores, seus princípios, sua cultura e, principalmente, seus objetivos, porém infelizmente, pelo tempo em que ela acredita que seja vantajoso para si. O empreendedor de si mesmo, para Barbosa (2011) é àquele – que além das características já descritas – se dispõem a aderir os objetivos da empresa que lhe contrata, pelo tempo em que ela está disposta a contratar. Os desejos da empresa estão à frente aos desejos dos indivíduos, e há ampla aceitação desse fato, por eles próprios.

Isso promove a reflexão, de que em um cenário de extrema valorização do capital, onde os indivíduos estão vulneráveis a recusas, exclusão e rótulos de fracasso, o desejo de manter-se ativo no mercado de trabalho, de garantia de estabilidade financeira e de obtenção do sucesso, são tão fortes que a adoção de inúmeras identidades – adaptáveis as exigências do mercado de trabalho e/ou das organizações – é vista como o meio de alcance de uma vaga desejada de emprego, de forma que prevalece a multiplicação de “empreendedores de si” (BARBOSA, 2011) na sociedade moderna.

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.
- CAMPOS, Claudinei José Gomes Campos. Método de Análise de Conteúdo: ferramenta para a análise de dados qualitativos no campo da saúde. **Rev Bras Enferm**, Brasília, p.611-614, set./out. 2004. Acessado em 04 fev. 2014. Online. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/reben/v57n5/a19v57n5.pdf>
- CARVALHO, Maria Luisa; GRISCI, Carmem Ligia Iochins. Gerenciamento de Impressão e Entrevista de Seleção: Camaleões em Cena. **Psicologia Ciência e Profissão**, Porto Alegre, v.24, n.2, p.72-85, 2004.
- DALFOVO, Michael Samir; LANA, Rogério Adilson; SILVEIRA, Amélia. Métodos quantitativos e qualitativos: um resgate teórico. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.2, n.4, p.01-13, 2008.
- GONTIJO, Cylmara Lacerda. Captação e seleção de talentos para as organizações. **Gestão e Conhecimento**, Minas Gerais, v.2, n.2, p.1-14, jul./nov. 2005.
- 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.
- SENNETT, Richard. **A Corrosão do Caráter**. 14^a ed. Traduzido por Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Editora Record., 2009.