

EMPREGABILIDADE E CARREIRA DE UNIVERSITÁRIOS: UMA VISÃO DA PSICOLOGIA SOCIAL COMUNITÁRIA

Employability and undergraduate career: a vision of social psychology community
Epleabilidad y formación de universitarios: una visión de la psicología social comunitaria

MARIANA STACHIU¹
GRAZIELLE TAGLIAMENTO²
GISLEI MOCELIN POLLI³
UNIVERSIDADE DE TUIUTI DO PARANÁ

Resumo: Atualmente, é observada uma tendência no aumento da demanda de emprego no mercado de trabalho e, como consequência, maior exigência por profissionais cada vez mais qualificados. Diante disso, empresas e indivíduos buscam maior preparo para atender a essa demanda contemporânea, que traz consigo particularidades muitas vezes desafiadoras. Este artigo apresenta a análise de entrevistas realizadas com alunos de uma instituição de ensino superior particular da cidade de Curitiba/PR e teve como abordagem epistemológica a psicologia social comunitária, que compreende o homem em suas relações, com o intuito de conscientizar e facilitar a relação das pessoas em um contexto grupal. A análise focou questões referentes à perspectiva que os alunos têm em relação à empregabilidade e carreira profissional. Participaram das entrevistas semiestruturadas 12 alunos dos cursos de administração, ciências contábeis, psicologia e fisioterapia, que voluntariamente se disponibilizaram a participar. As respostas das entrevistas foram transcritas e vinculadas às categorias: (a) escolha profissional, (b) percepções em relação ao mercado de trabalho, (c) empregabilidade, (d) projeto de vida, e (e) preparo para o mercado de trabalho. Utilizou-se, como forma de apreciação dos dados, a análise de conteúdo. Observou-se que os alunos conhecem pouco sobre o tema empregabilidade e buscam o desenvolvimento de sua carreira por meio de estudos, contato com outras pessoas, cursos de extensão e idiomas, experiências práticas, como estágios, e procuram aperfeiçoar suas habilidades e competências pessoais. Pensar sobre a carreira e o futuro profissional gera contradições nos alunos. Alguns sentem ansiedades e angústias e outros apresentam sentimentos de felicidade e conquista. O futuro profissional já é pensado, porém pouco articulado com a realidade e com planos concretos.

Palavras-chave: Empregabilidade; planejamento de carreira; psicologia social comunitária.

Abstract: *Currently, a trend is observed in the increase of the demand for employment in the labor market and, as a consequence, a higher demand for increasingly qualified professionals. Therefore, companies and individuals seek greater preparation to meet this contemporary demand, which often brings with it challenging characteristics. This article presents the analysis of the interviews with a group of students of a private higher education institution, located in the city of Curitiba/PR. and used the community social psychology as an epistemological approach, which understands the human being in his relations, with the purpose of raising awareness and facilitating the relationship of people in a group context. The analysis focused on the issues of perspective that students have regarding their employability and professional career. Twelve students participated in the semistructured interviews, from the courses of administration, accounting sciences, psychology and physiotherapy, who volunteered to participate. The responses from the interviews were transcribed and linked to the categories: (a) vocational choice, (b) perceptions of the labor market, (c) employability, (d) life project, and (e) preparation for the labor market. Content analysis was used as a form of assessment of the data. It was observed that students know little about the employability subject and seek to develop their career through studies, contact with other people, languages and professional courses, practical experiences, such as internships, and seek to improve their personal skills and competencies. Thinking about career and professional future generates contradictions in the students. Some feel anxiety and anguish and others have feelings of happiness and achievement. The professional future is already considered, however inarticulate with reality and concrete plans.*

Keywords: *Employability; career planning; community social psychology.*

¹Mestre em Psicologia Social Comunitária pela Universidade Tuiuti do Paraná. E-mail: maristachiu@hotmail.com . Rua Francisco Matzeck, 449, casa 3, Bairro Santa Felicidade, CEP 82015-730, Curitiba, PR.

²Doutora em Psicologia. Professora Adjunta da Universidade Tuiuti do Paraná. Endereço: Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Rua Monsenhor Ivo Zanlorenzi, 4400, ap. 86, bloco 2B, CIC, Curitiba/PR, CEP 81280-350, Fone: 41 3331-7644. E-mail: tgrazielle@hotmail.com

³Doutora em Psicologia, Professora Adjunta da Universidade Tuiuti do Paraná. E-mail: gislei.m.polli@gmail.com. Rua Nicarágua, 1995 – apto. 705B - Bacacheri, Curitiba –PR – CEP: 82515-260.

Resumen: Actualmente, se observa una tendencia en el aumento de la demanda de empleo en el mercado de trabajo y como consecuencia, mayor exigencia por profesionales cada vez más cualificados. Por eso, empresas e individuos buscan mayor preparación para atender a esa demanda contemporánea, que trae consigo particularidades muchas veces desafiantes. Este artículo presenta el análisis de entrevistas realizadas con alumnos de una institución de enseñanza superior particular de la ciudad de Curitiba / PR y tuvo como abordaje epistemológico la psicología social comunitaria, que comprende al hombre en sus relaciones, con el objetivo de concientizar y facilitar la relación de las personas en un contexto grupal. El análisis se centró en cuestiones referentes a la perspectiva que los alumnos tienen en relación con la empleabilidad y la carrera profesional. Participaron de las entrevistas semiestructuradas 12 alumnos de los cursos de administración, ciencias contables, psicología y fisioterapia, que voluntariamente se ofrecían a participar. Las respuestas de las entrevistas fueron transcritas y vinculadas a las categorías: (a) elección profesional, (b) percepciones en relación al mercado de trabajo, (c) empleabilidad, (d) proyecto de vida, y (e) preparación para el mercado de trabajo. Se utilizó, como forma de apreciación de los datos el análisis de contenido. Se observó que los alumnos conocen poco sobre el tema empleabilidad y buscan el desarrollo de su carrera a través de estudios, contacto con otras personas, cursos de extensión e idiomas, experiencias prácticas, como pasantías, y buscan perfeccionar sus habilidades y competencias personales. Pensar en la carrera y el futuro profesional genera contradicciones en los alumnos. Algunos sienten ansiedad y angustia y otros presentan sentimientos de felicidad y conquista. El futuro profesional ya está siendo pensado, pero poco articulado con la realidad y con planes concretos.

Palabras clave: Empleabilidad; planificación de carrera; psicología social comunitaria.

Introdução

A chegada da tecnologia e a globalização transformaram o ambiente organizacional, alterando o sistema de produção e exigindo mais qualidade das pessoas nas empresas. Além disso, abriu diferentes oportunidades de trabalho nas mais variadas profissões em todo o planeta e oportunizou, conseqüentemente, o desenvolvimento da empregabilidade. Dessa forma, observa-se que as maneiras de trabalhar adquirem novos perfis e o emprego passa por redefinições. Repensar sobre a carreira e a empregabilidade tornou-se primordial, pois o vínculo empregatício está abrindo espaço para novos modelos de relacionamento profissional.

De acordo com o relatório da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), apresentado no ano de 2012 o aumento do investimento em educação e formação profissional no Brasil está ajudando os jovens a entrar no mercado de trabalho. O relatório faz três recomendações-chave: (1) assegurar que todos os jovens saiam da escola com as competências exigidas no mercado de trabalho, (2) criar condições mais favoráveis para que os empregadores contratem e invistam nos jovens e (3) ajudar os jovens a encontrar e manter empregos de qualidade.

A empregabilidade ganha força nesse contexto e sua compreensão é dada como uma condição para a preparação das demandas imediatas ou futuras do mercado de trabalho, sendo apresentada através dos recursos técnicos e comportamentais dos estudantes e trabalhadores e sua capacidade de usá-los em seu trabalho (Pérez & Malvezzi, 2008).

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2017), o segundo trimestre de 2017 fechou com uma taxa de desemprego de 13. É observada uma tendência no aumento da procura por emprego no mercado de trabalho, e, como consequência, maior exigência por profissionais cada vez mais qualificados. Diante disso, empresas e indivíduos buscam aumentar a empregabilidade para atender a essa demanda contemporânea, que traz consigo particularidades muitas vezes desafiantes, como, por exemplo, a competitividade, colocando a pessoa como a responsável por estar empregada ou não. Há um “fetichismo da individualidade” como forma de se alcançar o crescimento profissional (Duarte, 2004).

Riberio e Uvaldo (2011, p. 44) apontam que “os padrões para construção da identidade e do projeto de vida no trabalho se tornaram mais instáveis, complexos e heterogêneos, pela emergência de uma multiplicidade de referentes e critérios para guiar a vida no mundo.” Dessa forma, observa-se que no trabalho o indivíduo passa por processos identitários instáveis e em mudanças constantes.

Borges e Yamamoto (2004) apontam que o trabalho, e até mesmo a forma de pensar sobre ele, é constituído pelas condições sócio-históricas em que cada pessoa vive, isto é, irá depender do acesso que cada indivíduo tem à tecnologia e à informação, aos recursos naturais e ao domínio do saber-fazer, da sua posição na estrutura social, das condições em que executa suas tarefas, do controle que tem sobre seu trabalho, das ideias e da cultura do seu tempo, dos exemplos dos trabalhadores que cada um tem em seu meio, entre outros aspectos. É uma construção social

que tem relação com a história de vida do sujeito, suas experiências, condições sociais e oportunidades que surgem em sua vida.

Soares, Sestren, Prado Filho e Dias (2007) sugerem que, para as empresas, o diferencial competitivo é o desenvolvimento de pessoas competentes, com capacidades criativas, de liderança e de trabalho em equipe. Dessa forma, desafios e oportunidades emergem no campo social e das profissões; sendo que, nesse cenário, observa-se a busca de indivíduos de todas as idades por uma carreira que traga satisfação pessoal e ganho financeiro apropriado.

No mundo contemporâneo, a pessoa empregável é aquela que possui habilidades, competências e atitudes que irão contribuir para seu sucesso profissional. A carreira profissional, segundo Sampaio (2011), está relacionada diretamente ao projeto de vida de cada pessoa, com um horizonte mais amplo e mais distante no tempo e no espaço. Para Sampaio (2011), a carreira é sinônimo de vida profissional, uma trajetória ocupacional ao longo de toda a vida de uma pessoa. O foco é uma perspectiva abrangente, que envolve o tempo e a abertura para um possível leque de ocupações.

Teixeira e Gomes (2004) apontam que a noção de carreira surgiu no início do século XX e advém dos acontecimentos vivenciados na Revolução Industrial e das mudanças sociais então constatadas: a proliferação e a diversificação de profissões. Diante disso, surge a necessidade de auxiliar as pessoas a buscarem um emprego, contribuindo para a definição e o crescimento de modelos de desempenho no trabalho, e das escolhas profissionais. Sendo assim, segundo esses autores, o mundo do trabalho modelou (e continua a modelar) o desenvolvimento do conceito de carreira, determinado por acontecimentos históricos e pelas decorrências sociais, políticas e éticas.

Campos (2011) afirma que o termo 'empregabilidade' passou a ser utilizado frequentemente por profissionais, estudantes, meios de comunicação e nas políticas públicas como uma alternativa para enfrentar as mudanças impostas pelo mercado de trabalho atual. Essas transformações contribuíram não só para a formação do termo 'empregabilidade', como também para mais pesquisas na área, que teriam como intuito preparar profissionais para atender às demandas organizacionais. Helal e Rocha (2011) corroboram com essa afirmação e apontam que a empregabilidade é conceituada como a competência de adaptação do trabalhador às novas exigências do mercado de trabalho.

Pessoas de diferentes idades buscam cada vez mais atualizar-se e preparar-se para as exigências que o mundo do trabalho às impõe. Como exemplo de atualização e preparo, observa-se a crescente procura por cursos de graduação, que podem trazer ao indivíduo um grande diferencial competitivo. Segundo edição do Censo da Educação Superior (2014), o índice de alunos matriculados em faculdades e universidades aumentou 96,5% do ano de 2003 a 2014. São 2.368 instituições de ensino superior em todo o Brasil que oferecem 32.878 cursos, com um total de 7,8 milhões de alunos universitários matriculados. Para Soares et al. (2007), estamos vivenciando a sociedade do conhecimento, que se configura pela informação e que exige um contínuo desenvolvimento de habilidades e competências individuais das pessoas que querem manter-se no mercado de trabalho.

Carreira e empregabilidade tornam-se, dessa forma, não apenas conceitos formais, mas maneiras de buscar inserção social por meio do sucesso profissional, de forma que contribua não apenas com o ganho financeiro, mas que vá ao encontro de valores, desejos, escolhas assertivas, reconhecimento e felicidade pessoal, pois estes conferem às pessoas um sentido subjetivo a suas vidas (González-Rey, 2012).

Diante desse contexto, Montero (2004, p. 68) afirma que:

toda ação humana, explícita ou implicitamente, está orientada por uma concepção do mundo, dos seres humanos e das relações que se dão entre eles. Estas concepções orientam o comportamento das pessoas, imprimindo sentido e direção... essas concepções correspondem aos valores, isto é, as formas de serem consideradas perfeitos, acabados e completos para um dado tempo e sociedade.

Compreende-se que o homem é histórico e social e sempre esteve atrelado ao trabalho, pois esta é uma maneira de contribuir para o seu desenvolvimento, bem como para o desenvolvimento da comunidade e sociedade em que está inserido.

Quando analisamos o homem participante e contribuinte de uma comunidade, há que se ressaltar a atuação da psicologia comunitária, que, segundo Góis (2003), está pautada em dois modelos: o do desenvolvimento humano e o da mudança social. Nesses modelos propostos, estão presentes a consideração da capacidade do indivíduo e da própria comunidade de serem responsáveis na construção de suas vidas, bastando para isso a existência de processos de facilitação social baseados na ação local e na conscientização. Nesse sentido, carreira e empregabilidade são

conceitos que envolvem a historicidade do ser humano e do trabalho e abarca considerações sobre conscientização, desenvolvimento e adaptação no mundo do trabalho atual.

Diante desse contexto, surgiu o interesse de realizar uma análise crítica da conjuntura do processo de empregabilidade e oportunizar maior reflexão a um grupo de alunos que cursavam graduação em uma faculdade privada na cidade de Curitiba/PR. Utilizou-se como abordagem teórica a psicologia social comunitária, que compreende o homem como sendo sócio e historicamente construído e que ao mesmo tempo constrói concepções a respeito de si mesmo, dos outros homens e do contexto social. Segundo Sánchez Vidal (1991), a psicologia social comunitária é um campo de estudo da relação entre os sistemas sociais e o comportamento humano. Sua aplicação configura-se na intervenção de problemas psicossociais, no desenvolvimento humano integral, na compreensão de impactos socioambientais de ambos os determinantes e também através de mudanças racionais nos sistemas sociais. Scarparo e Guareschi (2007) complementam que a psicologia social comunitária tem como objetivo estudar, compreender e interagir em todas as questões psicossociais que possam caracterizar uma comunidade.

Desse modo, foram realizadas entrevistas com alunos de graduação que, voluntariamente, optaram por participar da pesquisa. Este artigo apresenta a análise dos resultados das entrevistas realizadas com estes alunos e tem como intuito examinar a percepção que os participantes possuem em relação à sua empregabilidade e carreira.

Método

Participantes

Este estudo apresenta a análise de entrevistas semiestruturadas realizadas com alunos de uma instituição de ensino superior particular, localizada na cidade de Curitiba/PR. Foram entrevistados 12 alunos, de diferentes períodos e idades, dos cursos de administração, ciências contábeis, psicologia e fisioterapia. Todos se disponibilizaram a participar voluntariamente e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Para preservar a privacidade de cada aluno, seus nomes foram substituídos por símbolos. No Quadro 1 é apresentada a caracterização dos alunos entrevistados.

Tabela 1: Caracterização dos alunos.

Nome	Idade	Gênero	Curso
E1	23	M	Administração
E2	22	F	Administração
E3	27	F	Administração
E4	19	F	Ciências Contábeis
E5	34	M	Administração
E6	25	F	Fisioterapia
E7	22	F	Fisioterapia
E8	46	F	Psicologia
E9	26	F	Administração
E10	24	M	Administração
E11	32	F	Administração
E12	24	M	Psicologia

Instrumentos

Foram realizadas entrevistas semiestruturadas conduzidas individualmente. O roteiro de entrevista continha 19 perguntas abertas que enfocaram a perspectiva que os alunos tinham em relação à sua empregabilidade e carreira profissional.

Procedimento

Essa pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (Parecer nº 266160). Após a referida aprovação, foi solicitado aos coordenadores dos cursos o envio de um convite para os alunos. A pesquisadora entrou em contato com os alunos que concordaram em participar e agendou a realização da entrevista. As entrevistas tiveram duração média de 30 minutos e ocorreram nas dependências da instituição de ensino, em uma sala em que a privacidade dos participantes foi assegurada.

Análise de Dados

Os dados coletados por meio das entrevistas foram alvo de análise de conteúdo, que se configura em descrever e interpretar o conteúdo das entrevistas realizadas. Para tanto, foi realizada uma codificação do relato dos participantes e posteriormente o texto foi transformado em unidades de análise e categorizações. As categorias elegidas para a análise foram: (a) escolha profissional, (b) percepções em relação ao mercado de trabalho, (c) empregabilidade, (d) projeto de vida, e (e) preparo para o mercado de trabalho. As categorias serão apresentadas separadamente.

Resultados e Discussão

Escolha profissional

O conteúdo dessa categoria agrupa falas dos participantes sobre os fatores que os levaram a decidir pela formação atual. Ao responderem sobre o que os levou a escolher o curso foi possível perceber que a maioria dos alunos (7) buscou por cursos relacionados ao trabalho que desenvolviam antes de iniciar a graduação.

Ah eu escolhi por ser um curso que tem a ver com a minha área, uma área comercial... então, para crescer nessa área só mesmo tendo administração, mas também pela administração pode abrir para outros né, outras áreas também que estão próximas a mim como logística, TI, RH, financeiro, são áreas que tão próximas ao meu curso, que sem isso meu trabalho não funciona né. É tudo integrado. (E1).

Conforme sugere González-Rey (2012), o sentido que cada indivíduo atribui aos fenômenos da vida dependerá dos processos que ele vivencia, compartilha, relaciona, sente, pensa e age em diferentes situações. A escolha por uma profissão normalmente está atrelada à realidade e à familiaridade que o sujeito tem em sua vida. “Todo sentido subjetivo está associado a necessidades que o sujeito sente no contexto em que atua.” (González-Rey, 2012, p. 54).

Alguns entrevistados relataram ter escolhido o curso levando em consideração suas habilidades e preferências pessoais, como aponta a entrevistada E8, que cursa psicologia:

Eu, como trabalho na área [de saúde] com pessoas e o meu atendimento é diferenciado, eu procuro ouvir o relato, a queixa, e eu gosto, além do trabalho [técnico], eu gosto de ouvir também a história da pessoa, o que ela traz além daquela dor.

Leontiev (1978) defende a ideia de que o conhecimento exerce uma função muito importante na formação dos motivos. O sujeito que possui autoconhecimento e conscientização de seus processos internos e externos terá a capacidade de realizar escolhas mais assertivas.

Observam-se nos discursos dos discentes pesquisados que as informações que adquiriram ao longo de sua vida a respeito do mundo do trabalho são fontes de conhecimentos que irão contribuir para suas escolhas profissionais. Dessa forma, ampliar o conhecimento sobre diferentes profissões dará oportunidade ao sujeito de ampliar possibilidades de escolhas mais adequadas para seu futuro profissional.

Percepções em relação ao mercado de trabalho

Esta categoria é formada por falas relacionadas às percepções dos participantes sobre o mercado de trabalho. Ao serem perguntados sobre como se sentiam em relação ao futuro profissional, apontaram diferentes sentimentos: segurança, ambição, liberdade, motivação, realização, felicidade, otimismo, aflição, frustração e incerteza. Esses sentimentos aparecem relacionados à inserção no mercado a partir da formação que estão buscando. A entrevistada E6 apresentou a seguinte questão: “Ah eu fico aflita. Eu fico aflita porque às vezes eu não consigo dormir porque eu fico planejando e eu quero ver acontecendo as coisas e, ao mesmo tempo, que eu me preocupo com o hoje em fazer bem feito agora, eu fico preocupada com as coisas futuras”. Já o entrevistado E4 relatou: “Me sinto feliz”. Outro aluno, E12, afirmou: “Eu me sinto bem, me sinto realizado. Eu acho que estou arrumando para isso, estou fazendo todo o possível para alcançar esse objetivo”.

Para González-Rey (2000), as emoções fazem parte da dimensão do sentido, sendo este arquitetado na constituição subjetiva do indivíduo, que está envolvido na definição do significado das diferentes emoções produzidas pelo homem. O autor aponta que o surgimento de novas necessidades psicológicas é uma fonte de emoções qualitativamente diferentes, que irão integrar-se com outras emoções. Em determinados momentos da atividade, bem como no estado geral do contexto em que o sujeito está inserido, surgirá novas necessidades. Esse processo de emergência de novas necessidades e emoções são inseparáveis do comportamento do organismo como um sistema, o qual possui a capacidade para atuar de modo diferente, como sujeitos de suas próprias atividades – conforme demonstrou o relato dos entrevistados.

Pôde-se observar também, através das perguntas relacionadas ao mercado de trabalho atual, que a maior parte dos participantes possuía uma percepção pessimista. Segundo E2, o mercado de trabalho está “Saturado. Tem que buscar hoje, nossa com certeza fazer milhões de pós pra conseguir, ou pós ou cursos de extensão pra conseguir ser diferente dos outros. Acho que hoje a profissão está buscando um diferencial.” Outro entrevistado, E4, relatou a seguinte situação: “Eu acho que o mercado tá fraco de profissionais.” Os entrevistados relataram também que o mercado é instável, fechado, carente, competitivo, difícil e com salários baixos.

Observa-se, no relato dos participantes, o receio existente quanto ao mercado de trabalho. Ribeiro e

Uvaldo (2011) afirmam que “o mundo contemporâneo tem oferecido espaço para referentes identitários mais estáveis, geradores de reprodução e permanência, mas também para referentes identitários mais instáveis, geradores de construções sucessivas e mudança constante.” (p. 42).

A percepção pessimista que os participantes da pesquisa têm mostra essa inquietação e angústia caracterizada pelas constantes mudanças conferidas pelo mercado de trabalho. Ribeiro (2011) sugere que, diante dessas transformações, o indivíduo naturaliza a situação sociolaboral, resultando no conformismo e na dificuldade do planejamento futuro para atender às demandas presentes na sociedade contemporânea. Dessa forma, as pessoas acabam se desenvolvendo e adaptando-se continuamente, construindo suas carreiras em situação de extrema vulnerabilidade, gerando ansiedades, medos e angústias.

Outra questão que pode ser ressaltada é o pensamento neoliberal/individualista apresentado no discurso dos discentes pesquisados. Verifica-se uma fala individualizada, onde o discente desconsidera as condições socioculturais e políticas em que está envolvido, sendo ele considerado como único responsável pelo seu sucesso profissional. Isso pode gerar a insegurança descrita pelos participantes, que percebem o mercado de trabalho como ameaçador, gerando angústias e incertezas, acreditando que estão sozinhos e que tudo depende apenas deles, desconsiderando outros fatores relevantes à sua trajetória profissional (apoio de colegas, professores, família, políticas públicas, preparação adequada etc.).

Um dado interessante a considerar e que pode ir ao encontro dessas percepções é o resultado conferido pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), apresentados no relatório do ano de 2012. De acordo com o levantamento da organização, no Brasil os jovens têm três vezes mais riscos de ficarem desempregados no país do que um adulto. Talvez seja este um motivo relevante, que pode conferir aos participantes desta pesquisa sentimentos e percepções que geram certas aflições – a falta de visibilidade de oportunidades conferidas no mercado de trabalho. Isto é, apesar da preparação, realizada através principalmente da formação acadêmica, os dados revelam que o jovem não possui um trabalho legitimizado, isto é, com carteira assinada.

Empregabilidade

Essa categoria agrupa conteúdos relacionados à futura possibilidade de obter emprego. Fala das

informações que possuem sobre empregos nas suas áreas, sobre busca de qualificação e redes de contatos que aumentem suas chances de obter a posição almejada. Quando questionados sobre o que conheciam a respeito da empregabilidade em suas áreas de formação, foi possível observar que a metade dos alunos entrevistados relatou ter poucas informações, conforme aponta E2: “*Pouca coisa, assim, pra te falar bem a verdade é difícil até de definir né, eu acho que a definição, sei lá, adequar o que você quer como que a empresa está buscando também.*”

Pérez e Malvezzi (2008) apontam que, na realidade, a empregabilidade é uma construção que vai além da relação e é configurada como uma categoria de prática para dar conta das dinâmicas de inclusão e exclusão dos indivíduos no mercado de trabalho. Eles afirmam que o conceito ainda é utilizado com diferentes significados e sentidos, o que pode ser observado pela dificuldade que os alunos entrevistados tiveram em responder sobre o significado do tema empregabilidade.

Quando interrogados sobre o que faziam para aperfeiçoar sua empregabilidade, os alunos, mesmo sem conseguirem definir o real significado do tema, relataram que faziam cursos de extensão, realizavam leituras, buscavam aproveitar as oportunidades de orientação de carreira que a própria faculdade oferecia, procuravam ter atitudes positivas na empresa em que já trabalhavam, buscavam manter a motivação, conversar com professores e pessoas que trabalhavam na área, atualizavam e distribuíam currículos, realizavam estágios, trocavam ideias e experiências com os próprios pais, faziam cursos de línguas e aproveitavam o próprio curso de graduação para ampliar a empregabilidade e carreira. Como comentado por E10:

Eu procuro estar bem atualizado. Mesmo estando trabalhando eu atualizo meu currículo em sites que eu tenho meu currículo disponível para eu ter uma ideia de como está o mercado, como está o salário. Sempre busco cursos que eu possa fazer no tempo disponível. Acho interessante a questão de fazer cursos, sempre, desde bem novo eu fazia curso, é um hábito já.

O entrevistado E4 salientou: “*Eu gosto de ler, eu gosto de trocar muita ideia com quem já trabalhou na área também, saber porque um acha de uma forma e qual a fonte pegou, qual meio.*”

Pérez e Malvezzi (2008) defendem a ideia de que o conceito de empregabilidade agrega em sua maioria aspectos individualizados no sujeito, transferindo a responsabilidade do processo apenas para o indivíduo, esquecendo outros atores tão importantes quanto o indivíduo, como a sociedade, o papel das próprias

empresas, o setor de recursos humanos, a família, as condições socioeconômicas do sujeito, a comunidade, políticas públicas etc. Todos esses requisitos apontados pelos participantes da pesquisa são mantidos como parte da individualização e responsabilização, sem considerar outros aspectos, como, por exemplo, a idade, tipo de escola frequentada, forma de estudo realizado, etnia, gênero e classe social.

Quando os participantes da pesquisa foram interrogados sobre seu *networking* ou rede de contatos, metade dos alunos pesquisados relatou que aproximadamente de 6 a 10 pessoas indicariam seu trabalho atualmente. O relacionamento com pessoas é, de fato, a chave que irá abrir as portas no mercado de trabalho e contribuir para a carreira profissional. Isso porque é através das relações que nos construímos como sujeitos. Segundo Ribeiro (2011), o termo *networking*, em sua forma resumida, significa que quanto maior for a rede de contatos de uma pessoa, maior será a possibilidade de essa pessoa conseguir uma boa colocação profissional.

Segundo Montero (2010), o sujeito não é um ser isolado, mas sim um ator social. O conhecimento não ocorre em indivíduos isolados, mas na intersubjetividade, que é o produto da relação. A relação faz com que o indivíduo se construa e nas comunidades o individual dá lugar ao coletivo. É na relação com o outro que o sujeito cresce e se desenvolve e toda a sua vida está caracterizada por participações em grupos, necessários inclusive para a sobrevivência.

Projeto de vida

As falas dos participantes remetem aos seus projetos de futuro. As expectativas e sonhos que nutrem para quando finalizarem sua formação. Quando interrogados sobre como se imaginavam daqui a 5 e 10 anos, muitos entrevistados apontaram que gostariam de ter a sua própria empresa e empreendimento:

Daqui 5 anos... Talvez em outra empresa, talvez com outro cargo acima já numa empresa... nunca fecho oportunidades né, sempre deixo uma porta aberta para futuras conversas, futuras negociações. Daqui a 10 anos. É a gente pensa que é longe né, mas não é tanto, tão longe... Se pensar 10 anos passa muito rápido então, de 5 para 10 anos eu me imagino, talvez com a minha própria empresa.

Pode-se observar nessa fala a presença marcante da ambição por uma ascensão rápida na carreira, caracterizada pela geração Y. A denominada geração Y é marcada por pessoas nascidas em meados da década de 1980. Cavazotte, Lemos e Viana (2012) apontam

que os indivíduos da geração Y almejam ter responsabilidades e participar dos processos de tomada de decisão. São indivíduos que querem ter um rápido crescimento dentro das empresas, ao mesmo tempo que desenvolvem suas competências e condições de trabalho com maior flexibilidade.

Alguns entrevistados apontaram ainda que gostariam de estar em uma posição de gerência e/ou coordenação: “*Bom, daqui cinco anos eu pretendo estar ocupando cargo de gerência, na empresa em que eu estou hoje ou se surgir a oportunidade em outra empresa.*” (E10). Outros entrevistados, como os alunos E3 e E12, gostariam de estar concursados e afirmaram que querem estabilidade. Uma pessoa não soube responder a essa questão.

D’Avila, Krawulski, Veriguine e Soares (2011) destacam que o projeto de vida pode apresentar-se na vida dos sujeitos como uma direção para as suas escolhas. Os projetos de vida nos impulsionam e nos auxiliam a identificar quais caminhos trilhar para alcançar nossos sonhos e desejos. Criar um plano de carreira, alinhado com metas e ações estratégicas, contribui para o sucesso profissional de cada indivíduo. Segundo Zaccarelli, Domenico e Teixeira (2008, p. 156), “o mais importante ganho no planejamento de carreira está no processo que leva a ele: o exercício de reflexão que representa e que o ajuda a se colocar perante você mesmo ao longo de sua vida.” De acordo com os autores, o planejamento de carreira é importante para o estudante e recém-formado, pois com ele o sujeito saberá quais serão seus passos e quais locais deverá frequentar para, gradativamente, atingir o seu sucesso profissional.

Quando interrogados sobre seus objetivos profissionais, os entrevistados relataram que gostariam de abrir seu próprio negócio, conforme aponta a entrevistada E2: “*O principal com certeza é abrir a empresa. Meu próprio negócio.*”

Alguns entrevistados comentaram que gostariam de ter um cargo de gestão/liderança: “*Ser gerente.*” Outros afirmaram que queriam fazer mestrado e doutorado para seguir a carreira de professor. Alguns entrevistados relataram também querer reconhecimento e ter bons salários.

Percebe-se, através das falas dos participantes, que a maioria dos discentes busca por uma ascensão profissional e que, para tanto, o projeto de vida apresenta-se como uma ferramenta de planejamento que busca alcançar metas e objetivos, permitindo que o sujeito possa visualizar os melhores caminhos para seguir durante sua vida tanto pessoal quanto profissional.

Preparo para o mercado de trabalho

Esta categoria agrupa conteúdos relacionados à forma que os participantes se sentem para adentrar em um novo campo de atuação, se o curso superior os prepara para a inserção em um novo campo de trabalho, e sobre as alternativas buscadas para melhorar sua formação. Quando os alunos foram interrogados se se sentiam preparados para a sua futura profissão, a maioria relatou que não: “*No momento não, mas estou me preparando para isso. A faculdade vem para isso para instruir né.*” (E1).

É sabido que a educação é determinante para a emancipação do trabalhador. Para Oliveira e Almeida (2009) o conhecimento tem um verdadeiro significado quando é colocado em exercício, isto é, quando se percebe como algo importante, ligado às atividades cotidianas do sujeito, fazendo parte de suas relações sociais e principalmente daquelas atividades exercidas diretamente no ambiente de trabalho.

Em resposta à pergunta: “O que imagina precisar fazer para chegar aos seus objetivos profissionais?”, a maior parte dos entrevistados falou sobre suas competências pessoais, tais como paciência, determinação, foco, autoconfiança, planejamento, simplicidade e dedicação: “*Determinação, foco, autoconfiança, planejamento, de um suporte, de alguém experiente... e acho que acima de tudo simplicidade, cuidado para não ultrapassar por em cima de ninguém por causa desse desejo.*” (E6).

Alguns entrevistados apontaram que, para atingir os seus objetivos profissionais, precisavam trabalhar muito, ter mais maturidade, terminar a faculdade, fazer estágios, buscar por orientação profissional, ter um plano de negócio e ainda que precisariam ter maior qualificação:

Acho que tem além da dedicação, tem que se mostrar cada vez mais no mercado do trabalho, tem que fazer alguns sacrifícios. Sacrifício eu digo, de trabalhar de graça, se meter a fazer estágio em tudo quanto é lugar. Esse tipo de coisa, que eu acho que leva lá na frente. (E7).

Observa-se no relato dos participantes um discurso caracterizado pela individualização quanto ao mercado de trabalho, apontando que esse preparo depende em grande parte das ações específicas de cada pesquisado. Nesse contexto, Sawaia (2009, p. 40) aponta que “os valores comunitários devem ser interiorizados como projeto individual para se transformar em ação. Devem ser pensados e sentidos como necessidade... pois... não se pode exigir que o homem abandone a esfera pessoal da busca da felicidade.”

Esse conceito sugere que o homem é uma construção da soma de sua subjetividade individual e das relações que estabelece com o mundo e que individual e coletivo se integram dialeticamente para constituir o sujeito.

Os recursos pessoais que os entrevistados relataram precisar para atingir seus objetivos profissionais foram: desenvoltura, inteligência relacional e emocional, flexibilidade, persistência, capacidade de falar em público, autoconfiança, liderança, empreendedorismo, investimento financeiro, determinação, conhecimento, paciência, princípios/ética, doutrinas, foco, racionalidade, dinamismo, dedicação, compra de livros, revistas e DVDs da área, observação de pessoas de sucesso e carteira de motorista.

Quando questionados a respeito das experiências que acreditam ser importantes, e que ajudariam na preparação para sua futura profissão, os entrevistados relatam distintas vivências, como intercâmbio, trabalho em grupo, línguas, pós-graduação, desenvolvimento de competências pessoais, maior conhecimento, cursos de extensão, estágios e práticas na área, participação em eventos e contato direto com pessoas.

A prática e as experiências, tanto técnicas quanto comportamentais, adquiridas durante a formação acadêmica proporcionam conhecimentos de grande valia para a inserção do sujeito no mercado de trabalho, pois irão facilitar aos pretendentes uma maior compreensão da profissão e dos ofícios específicos que cada trabalho contempla. Observa-se que os alunos entrevistados têm conhecimento a respeito disso e buscam aperfeiçoar suas competências e habilidades investindo em quesitos como formação e principalmente desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais.

Conclusões

O ato de planejar a carreira propicia e facilita maior reflexão, promovendo o conhecimento e o autoconhecimento fundamentais para o desenvolvimento de atividades em qualquer ramo do conhecimento humano. A carreira tem seu ciclo de vida. Cada fase tem sua constituição e desperta emoções próprias. Tem sua dinâmica específica e deve ser entendida para ser melhor dominada.

A escolha da carreira profissional é algo de extrema importância para a vida de um indivíduo. Escolher uma ocupação que traga satisfação, ganho apropriado, desenvolvimento e reconhecimento não é nada simples.

Frequentemente os profissionais se deparam com eventos que refletem conquistas, competições, desafios e fracassos. Ao enfrentar estes eventos observa-se que quando o indivíduo conhece seus objetivos e decide-se por opções que respeitam seus valores, suas características pessoais e vocacionais, a evolução da carreira se faz mais fácil e prazerosa, contribuindo para o constante aprendizado. (Oliveira, Guimarães, & Coleta, 2006, p. 12).

A pesquisa realizada com alunos de graduação apontou que a maior parte desses discentes buscava ocupações que já lhes eram familiares e que, de certa forma, já foram exibidas em ações e pensamentos anteriores.

Observou-se, portanto, que os alunos escolhem o conhecido, o próximo da sua realidade, tanto profissional quanto pessoal. As competências pessoais que englobam conhecimentos, habilidades e atitudes – já desempenhadas anteriormente na vida desses acadêmicos – relacionavam-se diretamente com a escolha da carreira profissional e mostra que a história do sujeito, isto é, seu passado, irá construir também o seu futuro.

González-Rey (2012, p. 51) afirma que “a produção individual de sentido tem sua gênese no encontro singular de um sujeito com uma experiência social concreta.” A expressão do sentido é integrada com a história do sujeito e o contexto social da experiência subjetivada, provocando formas diferentes de conduta, emoções e representações que acompanham a atitude do sujeito diante de determinada situação. Sendo assim, todo comportamento nessas condições é definido dentro de outros sistemas de sentidos e atua sobre ele, produzindo novos sentidos. “Os recursos psicológicos que se expressam nesses comportamentos dependerão não só do sentido da situação, mas também do repertório do sujeito.” (González-Rey, 2012, p. 51).

Na pesquisa realizada, observou-se que, os sentimentos dos entrevistados aparecem confusos e contraditórios. Leontiev (1978, p. 19) mostra que “a variedade dos fenômenos emocionais e a complexidade de suas interrelações e fontes são muito bem compreendidas subjetivamente.” Há momentos de ansiedade e preocupação com o futuro que ainda está por vir. Somam-se a isso momentos de alegria, contentamento e realização. Como o futuro profissional ainda é incerto, as contradições aparecem como forma de precaver o discente dos conflitos e problemas que estão por vir.

As formas de trabalhar adquiriram novos perfis e o emprego passou por redefinições. Repensar sobre

a carreira e a empregabilidade tornou-se primordial no mundo contemporâneo, pois o vínculo empregatício está abrindo espaço para novos modelos de relacionamento profissional. Para Miranelli (1995, p. 18), “as carreiras para a vida inteira tornam-se cada vez mais raras e o retreinamento para acompanhar as mudanças tecnológicas é uma das exigências dos novos tempos.” Segundo esse mesmo autor, as pessoas precisarão atualizar-se periodicamente para sustentar seus conhecimentos atualizados e expandir outras habilidades.

Nesta pesquisa, observou-se que, mesmo sem entender ainda o que é realmente o significado do termo ‘empregabilidade’, os acadêmicos já buscavam por experiências que pudessem lhes trazer conquista profissional. A elaboração de um currículo adequado, a busca por estágios, execução de cursos de extensão, o contato com profissionais da área e o *network* ganham força nessa empreitada. As relações somam-se a esse processo e revelam-se como uma maneira de conseguir colaboração, cooperação e apoio para a carreira profissional dos estudantes pesquisados.

Notou-se também, através dos relatos dos discentes participantes desta pesquisa, que permanecia uma certa crença de que exclusivamente o esforço pessoal iria garantir o sucesso, não ponderando outros atores envolvidos no processo de empregabilidade, como, por exemplo, as políticas públicas do Brasil, o papel das corporações no processo de emprego e desemprego, o papel das pessoas que trabalham com recursos humanos nas empresas, o meio social em que esses alunos estão inseridos, o corpo docente da faculdade em que estudam e as oportunidades conferidas em seu núcleo familiar e comunitário. Nesse contexto, a empregabilidade é vista como uma questão de adaptações, reinvenções, rupturas constantes, negociações e *marketing*, como se a pessoa precisasse se posicionar frente ao mercado como uma “marca” com o tipo de produto de identidade, para manter-se nessa empreitada.

E o futuro? Qual será? Como imaginar onde quero chegar? Notou-se neste estudo que existia uma ciência quanto às aspirações futuras. “*Eu quero ser um diretor*”, “*quero ter minha empresa*”, “*quero passar em um concurso público*”, entre outras. São tantas opções, tantas oportunidades, que muitas vezes podem confundir o acadêmico ainda inexperiente no mercado de trabalho. Foi possível notar que os discentes pesquisados possuíam uma visão do que queriam ser, ter e fazer, mas o trajeto para a efetivação da visão ainda era pouco claro e específico. Observou-se a

ausência de noções de planejamento estratégico e de um adequado plano de carreira que os guiassem por caminhos eficientes e eficazes. Para Minarelli (2010), em qualquer momento da trajetória profissional, é necessário avaliar o passado, analisar o presente e desenhar o futuro. Desse modo, cada indivíduo terá maiores oportunidades de planejar o seu futuro e, conseqüentemente, terá maiores chances de chegar aos objetivos estipulados.

E o preparo? Como tornar-me proprietário de todos os meus desejos e aspirações? Pôde-se observar que os alunos possuíam uma noção do que era necessário fazer para crescer profissionalmente: desenvolver competências pessoais, realizar cursos de extensão e pós-graduação, ter uma rede de contatos que propiciasse mais chances na carreira, ter experiências na área de atuação, adquirir maior maturidade, saber trabalhar em equipe etc. Nessa perspectiva, o que carecia ainda, na mente desses acadêmicos, era uma maior organização de todas as táticas mencionadas, em uma sequência lógica que pudesse atingir os resultados tão desejados.

Diante do contexto apresentado, sugere-se uma atuação da psicologia social comunitária que seja mais próxima da comunidade acadêmica, comprometida com a vida dos jovens e atuando com práticas de conscientização, identificação e clarificação da realidade do trabalho, que permita uma mobilização e transformação social, oportunizando novas formas de organização e busca pelo trabalho. Monteiro (2004) aponta que o sujeito é um ser ativo – que pensa, atua e constrói – e isso se dá pelo movimento dialético de transformação da realidade pela ação, que, por sua vez, transforma o homem num movimento sucessivo e contínuo.

Atuar com alunos de graduação ampliará o conhecimento dos participantes sobre suas atitudes e escolhas profissionais e responsabilidades. Nesse contexto, confere-se a importância da atuação da psicologia social comunitária, a fim de poder colaborar com a criação de espaços relacionais, que irão vincular os indivíduos na busca de seus mais nobres objetivos de vida, sejam pessoais ou profissionais.

Referências

- Borges, L. O., & Yamamoto, O. H. (2004). O mundo do trabalho. In: Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A. V. B. (orgs.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed.
- Campos, K. C. L. (2011). Construção de uma escala de empregabilidade: definições e variáveis psicológicas. *Estudos em Psicologia*, 28(1), 45-55.
- Cavazotte, F. S. C. N., Lemos, A. H. C., & Viana, M. D. A. (2012). Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais? *Caderno EBAPE.BR*, 10(1), 162-180.
- Censo da Educação Superior (2014). Divulgação dos principais resultados do censo da Educação Superior 2014. Recuperado de <http://download.inep.gov.br/download/superior/censo/2014/resumo_tecnico_censo_educacao_superior_2014.pdf> .
- D'Ávila, G. T., Krawulski, E., Veriguine, N. R., & Soares, D. H. P. (2011). Acesso ao ensino superior e o projeto de "ser alguém" para vestibulandos de um cursinho popular. *Psicologia & Sociedade*, 23(2), 350-358.
- Duarte, N. (2004). O bezerro de ouro, o fetichismo da mercadoria e o fetichismo da individualidade. In: Duarte, N. (org.), *Crítica ao fetichismo da individualidade*. Campinas: Autores Associados.
- Góis, C. W. L. (2003). Psicologia comunitária. *Universitas Ciências da Saúde*, 1(2), 277-297.
- González-Rey, F. G. (2000). El lugar de las emociones en la constitución social de lo psíquico: el aporte de Vigotski. *Educación & Sociedad*, 21(71), 132-148.
- González-Rey, F. G. (2012). O social na psicologia e a psicologia social: uma emergência do sujeito. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Helal, D. H., & Rocha, M. (2011). O discurso da empregabilidade: o que pensam a academia e o mundo empresarial. *Cadernos EBAPE.BR*, 9(1), 139-154.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2017). Indicadores IBGE – Pesquisa Mensal de Emprego. Recuperado de <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/15693-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-cai-em-11-das-27-ufs-no-2-trimestre-de-2017.html>> .
- Leontiev, A. N. (1978). Atividade, consciência e personalidade. Recuperado de <http://www.marxists.org/portugues/leontiev/1978/activ_person/index.htm> .
- Minarelli, J. A. (1995). *Empregabilidade: o caminho das pedras*. São Paulo: Editora Gente.
- Minarelli, J. A. (2010). *Carreira sustentável: como enfrentar as transições de carreira e ter trabalho e renda dos 18 aos 81 anos*. São Paulo: Editora Gente.
- Montero, M. (2004). *Introducción a la psicología comunitaria. Desarrollo, conceptos y procesos*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Paidós.

- Montero, M. (2010). Crítica, autocrítica y construcción de teoría en la psicología social latino-americana. *Revista Colombiana de Psicología*, 19(2), 177-191.
- OCDE (2013). O Brasil deve prosseguir com os esforços para impulsionar a educação e melhorar as perspectivas de emprego para os jovens. Recuperado de <<http://www.oecd.org/newsroom/o-brasil-deve-prosseguir-com-os-esforos-para-impulsionar-a-educacao-e-melhorar-as-perspectivas-de-emprego-para-os-jovens.htm>> .
- Oliveira, M. C., Guimarães: V. F., & Coleta, M. F. D. (2006). Modelo desenvolvimentista de avaliação e orientação de carreira proposto por Donald Super. *Rev. Brasileira de Orientação Profissional*, 7(2). Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902006000200003&lng=pt&nrm=iso> .
- Oliveira, S. A. Z. P., & Almeida, M. L. P. (2009). Educação para o mercado x educação para o mundo do trabalho: impasses e contradições. *Revista Espaço Pedagógico*, 16(2), 155-167.
- Rentería-Pérez, E., & Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319-334.
- Ribeiro, M. (2011). Networking de Qualidade. Recuperado de <<http://paginacom.com.br/blog/?p=1146>> .
- Ribeiro, M. A. (2011). Juventude e trabalho: construindo a carreira em situação de vulnerabilidade. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 63, 58-70.
- Ribeiro, M. A., & Uvaldo, M. C. C. (2011). Possibilidades identitárias contemporâneas em um mundo do trabalho flexibilizado. *Polis e Psique*, 1(1), 42-60.
- Sampaio, M. (2011). *Coaching de Carreira*. São Paulo: Rideel.
- Sánchez Vidal, A. (1991). *Psicología Comunitaria: bases conceptuales y operativas, métodos de intervención*. Barcelona: PPU.
- Sawaia, B. B. (2009). Psicologia e desigualdade social: uma reflexão sobre liberdade e transformação social. *Psicologia & Sociedade*, 21(3), 364-372.
- Scarpato, H. B. K., & Guareschi, N. M. F. (2007). Psicologia social comunitária profissional. *Psicologia & Sociedade*, 19(spe2), 100-108. Recuperado de <<https://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822007000500025>> .
- Soares, D. H. P., Sestren, G., Prado Filho, K. P., & Dias, M. S. L. (2007). A orientação profissional nas empresas francesas e seu paralelo no Brasil: questões para o orientador profissional brasileiro. *Estudos e Pesquisas em Psicologia UEPJ*, 7(3), 366-386.
- Teixeira, M. A. P., & Gomes, W. B. (2004). Estou me formando... e agora?: Reflexões e perspectivas de jovens formandos universitários. *Rev. Brasileira de Orientação*

Recebido: 31/07/2017 / Corrigido: 05/02/2018 / Aprovado: 01/03/2018