



Psicologia & Sociedade

ISSN: 0102-7182

revistapsisoc@gmail.com

Associação Brasileira de Psicologia Social
Brasil

Wilhelm, Fernanda; Perrone, Cláudia Maria
PRODUÇÃO DE SUBJETIVIDADE FRENTE AO MERCADO DE TRABALHO NO CONTEXTO DA
ORGANIZAÇÃO ESTUDANTIL
Psicologia & Sociedade, vol. 24, núm. 1, enero-abril, 2012, pp. 160-169
Associação Brasileira de Psicologia Social
Minas Gerais, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=309326538018>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

PRODUÇÃO DE SUBJETIVIDADE FRENTE AO MERCADO DE TRABALHO NO CONTEXTO DA ORGANIZAÇÃO ESTUDANTIL

PRODUCTION OF SUBJECTIVITY FACING THE LABOR MARKET IN THE CONTEXT OF THE STUDENT ORGANIZATION

Fernanda Wilhelm e Cláudia Maria Perrone
Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, Brasil

RESUMO

Há um interesse crescente dos jovens universitários em participar de organizações estudantis como estratégia de preparação para o mercado de trabalho. O objetivo deste trabalho foi realizar uma pesquisa exploratória dessas experiências e seus resultados para os alunos que delas participaram. Foi utilizado como método de pesquisa o estudo de caso, e os resultados indicam que o papel que a organização estudantil desempenhou na vida desses jovens centrou-se muito mais em uma tentativa de suprir a angústia frente ao sentimento constante de insuficiência e às demandas do mercado de trabalho na atualidade que em uma vivência que de fato tenha incrementado a sua empregabilidade.

Palavras-chave: gestão de carreira; juventude; subjetividade.

ABSTRACT

There is growing interest of young graduates to participate in student organizations as a strategy to prepare for labor markets. The aim of this study was an exploratory study of these experiments and their results for students who attended them. We took as research method the case study and the results indicate that the role that student organization has played in the lives of these young people focused more on an attempt to overcome the anguish and constant feeling of inadequacy and the demands of the labor market today than in a experience that actually increased their employability.

Keywords: career management; youth; subjectivity.

Introdução

Ao longo das últimas décadas, mudanças visíveis no cenário sociopolítico-econômico mundial ocorreram, produzindo reestruturações em muitos campos da vida humana, em especial no mundo do trabalho. O fenômeno da globalização, juntamente com o uso de tecnologias, de automações inovadoras e de mudanças nos processos de produção das empresas, gerou reflexos no modo como a força de trabalho é percebida e também requisitada. Faz-se necessário, para acompanhar a grande efervescência de inovações e de instabilidade, um trabalhador que atenda a esta demanda. Levando esses aspectos em consideração, as novas relações de trabalho são permeadas, conforme apontam Moraes e Nascimento (2002), principalmente, pela flexibilidade e pela multifuncionalidade, metas e competências.

Antunes (2004, p. 9) destaca que no contemporâneo há “uma nova interação complexa entre trabalho vivo e trabalho morto, entre a subjetividade laborativa,

em sua dimensão cognitiva e o universo tecnocientífico”. Esse autor descreve o caráter bidimensional deste processo: em sua dimensão material, a reorganização capitalista viabilizou-se através da reestruturação produtiva, que pode ser definida como uma estratégia de racionalização da produção através da precarização das relações de trabalho; em sua dimensão ideológica, o processo é sustentado pelo discurso político-cultural do neoliberalismo, que converte as relações sociais em ideias que naturalizam e legitimam as condições de exploração do capitalismo atual.

Em sua face ideológica, o novo trabalhador é denominado colaborador e deve ser dotado de um complexo sistema de habilidades, competências e atitudes, amplamente desenvolvidas, a fim de enfrentar os desafios diários de seu trabalho. Esse cenário exige a constante atualização de si mesmo em favor desse perfil. Bendassolli (2001) percebe como vigente na atualidade a reificação do vocabulário da habilidade e da competência, o qual dita os modos de ser dos sujeitos em termos de desempenho profissional e de trabalho. O foco na

alta performance do trabalhador, bem como na busca individual por qualificação, são algumas das crenças que embasam esse discurso, frente a um mercado de trabalho que incrementa a cada dia esse vocabulário.

Em suma, trata-se de apropriar-se da própria subjetividade do trabalho, em um movimento que poderia ser definido como uma releitura do conceito de “capital humano” pelo discurso neoliberal, no qual cada sujeito toma sua própria pessoa como um “capital” submetido ao valor de mercado. O “capital humano” torna-se um conjunto de recursos que cabe valorizar ao máximo, cuidando para conservar e aumentar continuamente o valor de sua formação inicial e continuada. O limite entre a vida e a vida no trabalho desvanece, pois toda a existência passa a ser equacionada como o processo de criação de um centro potencial de acúmulo de riqueza monetária, tal como uma empresa capitalista.

Somado a isso, percebe-se a cada dia um mercado de trabalho que, ao mesmo tempo em que incentiva a qualificação e o desenvolvimento de habilidades e competências, nega a possibilidade de trabalho, tendo em vista as altas taxas de desemprego na atualidade. Pesquisas recentes têm mostrado que o desemprego é um fenômeno da população jovem, segundo dados de 2011 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). O último levantamento apresentado revela que a maior parte das pessoas que estão fora do mercado está com idade entre 18 e 29 anos, perfazendo 54% dos desempregados.

A juventude tem sido afetada em suas diversas esferas por questões relacionadas ao mundo do trabalho. Camarano, Leitão e Mello, Pasinato e Kanso (2004) concluíram que a transição da vida adolescente para a vida adulta na atualidade tem sofrido alterações e não se mostra mais de modo linear como antigamente. A maior permanência junto à família, muitas vezes pela falta de oportunidades de emprego, é um fenômeno percebido também por Wickert (2006), associado a um aumento da escolarização, como o ingresso no ensino superior e em programas de pós-graduação, situações essas que implicam em um aumento no período de dependência econômica em relação aos pais, retardando a saída do jovem de casa.

Essas mudanças respondem às novas configurações do mundo do trabalho contemporâneo, que é regido por ideais centrados no alto desempenho e na qualificação do trabalhador. Os jovens incorporam o discurso e os ideais empresariais, que atingem inclusive o seu espaço de sociabilidade, no qual têm papel importante as novas tecnologias de comunicação e informação que dão plena legitimidade à nova estruturação do capital. Consequentemente, os jovens sofrem, em especial no meio universitário, com a impregnação do discurso do mercado como regulador da vida social, concluindo que

precisam cada vez mais buscar iniciativas que complementem a sua formação, que já não é mais vista como suficiente (Gondim, 2002). Os programas de *trainee*, assim como os cursos de línguas, de informática, de aperfeiçoamento pessoal, são, entre outras iniciativas, meios pelos quais os jovens buscam essa complementação em busca da empregabilidade. O autoempreendedorismo é o novo ideal difundido no meio universitário, no qual cada um é responsável por sua saúde, por sua mobilidade, por adaptação e atualização constante de conhecimentos. As organizações estudantis, em especial empresas juniores, ONGs estudantis e associações de estudantes também respondem a essa demanda, visando a qualificar pessoal e profissionalmente os estudantes, com o consequente ocultamento dos interesses antagônicos entre capital e trabalho assalariado. Gondim (2002) defende que a participação nessas organizações, em especial nas empresas juniores, poderia minimizar em parte o abismo que se percebe entre o que é visto pelo jovem na universidade e aquilo que lhe será requisitado enquanto profissional após seu ingresso no mercado de trabalho.

Tendo em vista essas considerações, este artigo apresenta os resultados de uma pesquisa que teve como objetivo explorar e compreender as vivências de jovens integrantes de organizações estudantis de uma universidade federal nos cursos de Administração de Empresas e de Psicologia, visando a entender suas motivações para fazer parte dessas organizações, as consequências que são percebidas por eles a partir disso, bem como sua percepção em relação à inserção no mercado de trabalho.

Metodologia

A pesquisa da subjetividade humana requer estratégias de investigação que compreendam a sua complexidade. A produção de subjetividade é um conceito abstrato que se apresenta de forma singular em cada sujeito, mas que é atravessada constantemente por fatores sociais que acabam ligando os sujeitos uns aos outros. Mostra-se necessário, para abranger essa complexidade, a eleição de uma estratégia de pesquisa que compreenda a diversidade da produção de subjetividade e, ao mesmo tempo, consiga produzir um conhecimento que possa ser generalizado. A fim de atender a essas questões, eleger-se como estratégia de pesquisa o estudo de caso proposto por Yin (2005), configurando-se, portanto, como um estudo exploratório de abordagem qualitativa.

O autor defende que se utilize o estudo de caso para pesquisas de fenômenos individuais, sociais, políticos e de grupo, principalmente quando há perguntas de pesquisa “como” e “por que” e quando não se tem controle sobre os fenômenos observados e os mesmos são contemporâneos ao estudo. No caso desta pesquisa, cujo

objetivo foi investigar e discutir a produção de subjetividade no contexto da organização estudantil frente ao mercado de trabalho, o estudo de caso mostrou-se uma adequada estratégia de pesquisa. Rey (2005) defende que as conclusões do estudo de caso são significativas para a produção de conhecimento porque a pesquisa nessa perspectiva defende a qualidade dos trechos de informação, o que permite haver uma abertura e seguimento de novas zonas de sentido, contribuindo e ampliando dessa forma a teoria levada em consideração. A interpretação desses dados, segundo o autor, não ocorre de forma arbitrária pelo pesquisador, mas a partir da articulação que se pode fazer com os modelos teóricos que embasaram o estudo. Para a análise dos dados, Yin (2005) propõe como uma das estratégias a interlocução com as proposições teóricas que levaram ao estudo de caso, estratégia essa empregada na presente pesquisa.

Procedimentos

A pesquisa concentrou-se em duas organizações estudantis de uma cidade da região central do Rio Grande do Sul, as quais enfocam a qualificação e o desenvolvimento do acadêmico em suas ações, conforme pesquisado em seus sítios eletrônicos institucionais. Os participantes do estudo foram contatados informalmente por meio de indicações de pessoas integrantes dessas associações e de contatos das pesquisadoras. Os critérios de inclusão no estudo foram estar regularmente matriculados em algum curso de graduação e integrarem uma das organizações estudantis.

Para guiar a coleta de dados, foi elaborado um protocolo de pesquisa, conforme proposto por Yin (2005), o qual permite ao pesquisador focar e direcionar os procedimentos de sua investigação. Esse instrumento consistiu na definição das questões a serem investigadas junto aos sujeitos, bem como seus possíveis desdobramentos. Em relação a cada questão, foram relacionadas as proposições teóricas que davam base à investigação. Esse instrumento permitiu obter foco nas entrevistas e interligar de forma eficaz os relatos dos entrevistados com as questões teóricas que fundamentam o estudo.

Para a coleta de dados, foi construído, além do protocolo de pesquisa, um roteiro de entrevista semiestruturada. Sendo o estudo de caso a estratégia de pesquisa eleita, os questionamentos foram flexíveis durante as entrevistas e perguntas adicionais foram inseridas de acordo com o relato do entrevistado. Essa flexibilidade foi importante para se tentar compreender as vivências do estudante na organização estudantil, bem como as suas percepções sobre essa experiência.

O número de sujeitos a serem considerados em um estudo de caso não é definido por um critério amostral, mas pelas próprias demandas qualitativas do processo de construção das informações (Rey, 2005). Tendo em

vista essa colocação, foram entrevistados quatro estudantes. Ao se entrevistar o quarto estudante, pode-se perceber que o material obtido mostrava-se já significativo para análise e articulação com as proposições teóricas que embasaram o estudo de caso.

Resultados

A análise dos dados ocorreu a partir da estratégia de comparação com as proposições teóricas as quais embasaram o plano de coleta de informações, conforme proposto por Yin (2005). Os nomes dos sujeitos foram substituídos por símbolos e os nomes das organizações estudantis por A e B.

Sujeito 1

S1 tem 20 anos, sexo masculino, e cursa o sexto semestre do curso de Psicologia. Está na organização estudantil “A” há sete meses e desempenha no momento a função de Coordenador de Gestão de Pessoas.

O departamento do qual S1 é componente realiza o processo seletivo da organização, avaliação de desempenho, pesquisa de clima, entrevistas de desligamento e treinamentos. Segundo o entrevistado, basicamente desenvolvem-se treinamentos, ficando essas outras atividades circunscritas a certos períodos do ano.

S1 permaneceu por três meses como *trainee* na organização, cargo o qual segundo ele não tem muita representatividade: “*mas tu como trainee... tipo é bem claro isso, tu é trainee sabe. Tu não tem autonomia pra nada, tu pode falar. Bom, numa reunião tu pode falar, se o teu diretor dá essa abertura*”. O estudante realizou uma prova elaborada para evoluir de *trainee* a coordenador, a qual remete a conhecimentos sobre a organização, sua história, sua estrutura e projetos. Ao passar para o cargo de coordenador, relata que conseguiu adquirir algumas atribuições como organizar um treinamento. No entanto, essa foi a única atividade citada. No desenvolver da conversa sobre as suas funções, o estudante informa que a organização tem quinze anos de existência, mas ainda busca a sua identidade:

tipo, seguido a gente discute: mas o que é a ‘A’? ... uma identidade que ainda não tá bem definida ... bom, aquela coisa que tá escrito ali, que é uma empresa, formada... mas não, tipo assim, o que que é a empresa, o que que a gente quer passar com a ‘A’.

A indefinição em relação aos objetivos da organização também é observada no próprio cargo do estudante, pois não se mostram claras que funções ele desenvolve em seu dia a dia. A noção de cargo acaba ficando distorcida, tendo em vista não ser possível identificar que tipo de atribuições ou responsabilidades esse sujeito tem dentro da organização e que poderiam

convergir para o desenvolvimento de uma postura profissional. No momento em que é questionado de por que está na organização, relata: “*eu entrei... pra ter essa vivência empresarial que a gente não tem muito no curso, nas organizações, estágio curricular e tal*”. Essa vivência empresarial, no entanto, é passível de questionamentos a partir do momento em que não é possível identificar, na fala do entrevistado, que tipo de atividades executa em seu dia a dia de trabalho e que poderiam estar lhe proporcionando essa experiência. Observa-se que é importante para o estudante ter essa vivência empresarial, integrar o ambiente da organização estudantil, mesmo que não se mostre claramente a forma como ela é construída.

S1 pensa que, em relação ao mercado de trabalho, a sua atuação na “A” vai constar como um diferencial pela vivência empresarial que está passando: “*eu acho que a ‘A’ pode ser um diferencial. Pode não, vai ser um diferencial, por que é um meio empresarial. Claro, não é uma empresa sênior, mas já é uma vivência né... eu penso isso assim*”.

O jovem também pontua, mais adiante, as diferenças que percebe entre a organização estudantil e uma empresa de fato:

É um pouco mais informal o ambiente, as reuniões. A gente vai comer xis e vai pra uma reunião, como a gente fez, a gente sempre canta os parabéns, faz uma surpresa, enfim, porque... Apesar de a pessoa estar em uma posição uma de diretor, outro de coordenador, outro de trainee, tu sabe que em termos técnicos a diferença é muito pouca, sabe.

Percebe-se que as relações dentro da organização estudantil, como relata o estudante, são permeadas pela informalidade, pelo coleguismo e pela amizade entre os jovens, sendo muito distintas de uma empresa “sênior”, como denomina as empresas atuantes no mercado.

Ao ser indagado sobre as consequências que as vivências na organização estão trazendo para sua vida, S1 não responde a questão por quatro vezes. Quando consegue focalizar nesse tópico, contextualiza sua fala no fato de ter passado por uma avaliação de desempenho dentro da organização. É interessante o fato de o entrevistado identificar as consequências de suas vivências a partir do *feedback* recebido na avaliação de desempenho, e não o obtido a partir de conclusões extraídas por si mesmo ao avaliar a sua experiência:

a nota mais baixa foi pontualidade, que é um negócio assim que o pessoal diz que eu melhorei bastante. Eu acho que melhorei, na ‘A’ a maioria das reuniões eu chego no horário e tal ... E tipo, a nota mais alta foi relacionamento interpessoal. E é o que eu acho pra mim até que... não, os meus relacionamentos tão bem, mas eu não achava que era tão alto assim.

Mesmo sendo a sua avaliação positiva, o estudante demonstra uma perspectiva de insuficiência em relação a seu desenvolvimento, a partir do momento que conclui que ainda tem “coisas para desenvolver”. Dentre essas coisas, enumera que ainda necessita desenvolver competências como comunicação e liderança, mas não sabe explicar como ou por que necessita desenvolvê-las. Segundo ele, na sua avaliação de desempenho, essas competências não mostraram níveis baixos, mas acha que são características muito fortes que ainda devem ser desenvolvidas, pois pretende chegar ao “*máximo que puder*” de desenvolvimento: “*eu quero desenvolver isso. E na avaliação 360 saiu que eu já desenvolvi bastante e tal... mas eu quero continuar desenvolvendo mais*”. “*P-E por que tu pensa que é importante desenvolver isso?*” “*E - Eu não sei... Por que outras coisas tipo relacionamento interpessoal eu acho que não seja ruim, principalmente no ambiente de trabalho, acho que eu me relaciono bem com o pessoal*”.

O discurso do jovem mostra que demanda de si um desenvolvimento de suas competências sem ao menos ter muito claro o que motiva essa ação. Ainda, mostra-se uma forte perspectiva de constante insuficiência em relação a esse desenvolvimento. Confirma-se, nessa passagem, o que Bendassoli (2001) denomina como vocabulário da habilidade e da competência, ou seja, um discurso presente na atualidade que rege a forma como os sujeitos devem ser em matéria de trabalho e desempenho profissional. Conforme o autor, esse discurso está tão impregnado nos meios de comunicação, nas instituições e no cotidiano dos sujeitos que não mais é passível de problematização.

Isso é percebido no discurso do jovem que não consegue explicar por que motivo precisaria desenvolver tais competências, sabendo apenas que necessita. Ainda, esse discurso acaba mantendo os sujeitos sempre aquém da qualificação e do desenvolvimento que seriam ideais ao trabalhador atual, criando uma crença de constante insuficiência em relação a si, movendo os sujeitos a consumirem cada vez mais qualificação, buscando meios de suprir essa demanda. A organização estudantil pode ser entendida nesse sentido, a partir do momento em que é vista, por esse jovem, como o lugar que pode lhe oferecer a possibilidade de desenvolver suas competências, obter uma vivência empresarial e, consequentemente, ter um diferencial frente ao mercado de trabalho.

Sujeito 2

S2 tem 21 anos, é do sexo feminino e cursa o quinto semestre do curso de Administração. Está na organização estudantil “B” há um ano e três meses. A estudante entrou na organização como *trainee*, cargo no qual permaneceu por seis meses, trabalhando dentro de

um projeto de empreendedorismo social em escolas e ONGs. Após seis meses, entrou para a equipe de gestão de pessoas da organização. Trabalhou na organização e na execução de um processo seletivo. Após nove meses, candidatou-se a um cargo de liderança dentro da organização no time de Aprendizado. É responsável por gerir uma equipe de duas pessoas. Tem como tarefas no momento estruturar um treinamento de integração para os novos membros, focado na cultura da empresa e em um plano de desenvolvimento pessoal para cada um.

Em relação à sua rotina de trabalho, S2 diz que é constante, pois não há horários especificados de trabalho, mas metas a serem cumpridas em determinados prazos. Há uma reunião semanal de acompanhamento do andamento das tarefas. A expectativa, segundo S2, é que cada pessoa consiga organizar a sua rotina, seja proativa e procure fazer as coisas por si, pois assim o rendimento do trabalho é maior: “*então é isso mesmo, o pessoal trabalha mais, e eu gosto muito de instigar assim, deixar eles trabalharem mais soltos, porque rende mais, sabe*”. Em relação às tarefas que a estudante delega à sua equipe, ela relata:

claro que a gente tem uma reunião, eu, como líder, delego as tarefas de acordo com o que eles querem aprender; com o que as pessoas querem desenvolver. Antes de eu assumir o meu cargo eu fiz uma reunião, eu fiz várias perguntas pra perguntar por que a pessoa entrou na ‘B’, o que que ela quer desenvolver; pra não dar qualquer tarefa pra pessoa que não tenha a ver com o que ela quer desenvolver na ‘B’.

Não há nitidez no relato da estudante em relação às tarefas que delega à sua equipe, ficando essas atividades a serviço daquilo que seus colegas querem desenvolver. Não se pode compreender quais são de fato as funções que essas pessoas exercem dentro da organização, bem como se necessitam desempenhar alguma atividade.

Em relação a seu cargo, S2 percebe um pouco de dificuldade no momento, tendo em vista que necessita exercer liderança com pessoas que são muito próximas a si, como colegas, fato esse comum nas organizações estudantis:

só que assim, olha, foi difícil pra mim sair e me posicionar como líder deles. Porque eu era colega deles, sabe. Ser a líder sabe... eu tive que me posicionar... não sei se eu ainda consegui me posicionar como tal, sabe. Mas... já... eles... não é uma relação, sabe, eles sabem que eu sou uma coisa a mais, que eu sou a líder deles, e que eu to ali pra ajudar no que for preciso. Mas a reunião é bem informal, sabe, é tudo bem informal, sabe.

A busca por qualificação por parte da estudante também se encontra dentro dessa lógica. S2 passou a fazer parte da organização, pois tinha como meta desenvolver liderança, visando a qualificar-se:

Quando eu entrei eu queria desenvolver liderança, era o meu foco principal assim em entrar. ... Eu queria... eu entrei pra desenvolver liderança porque eu achei que ia me qualificar. Só que depois que eu entrei, assim, eu vi que eu... que eu tava lá pra desenvolver a mim, sabe, eu como pessoa, as minhas competências, sabe. Desenvolver planejamento, desenvolver organização, desenvolver liderança, como influenciar as pessoas a fazer as coisas, como motivar as pessoas sabe.

“P – E esse desenvolvimento é visando a quê?”

“E – É visando... é visando à minha qualificação, sabe. ... Tanto profissional quanto pessoal. A partir do momento que tu te qualifica e desenvolve as tuas competências, tu... não tem como tu separar o pessoal do profissional, sabe”.

Essas considerações guardam relação com o fato de a jovem perceber a organização “B” como um mundo de possibilidades: “*Então são coisas que tu entra, tu quer desenvolver, tu vai lá e desenvolve*”. Quando questionada acerca de como se motiva uma pessoa dentro da “B”, a estudante responde:

Ah... eu acho que dando pra eles o que eles querem fazer e desenvolver. Porque a gente já tem essa alocação né, o nosso processo seletivo é baseado em competências. E tu sentar e conversar com a pessoa e perguntar por que que ela ta li, o que que ela veio desenvolver, foi isso que eu fiz, sabe.

A organização é vista, conforme se pode perceber no discurso da estudante, como um mundo de possibilidades de desenvolvimento. Para se desenvolver, basta o estudante entrar na organização e isso acontecerá. Parafraseando Miranda (2000), a organização é vista como um supermercado cultural, dentro do ideário dessa estudante, atua como um local onde se pode acessar livremente o desenvolvimento de suas competências. Ou seja, o desenvolvimento é um produto que a organização oferece e que pode ser consumido facilmente pelos estudantes, incrementando sua conduta e seu modo de ser: “*tu quer desenvolver, tu vai lá e desenvolve*”.

Em relação à sua percepção sobre o mercado de trabalho, S2 comenta:

eu vejo a inserção no mercado como uma coisa difícil ... eu acho que cada vez se quer profissionais mais qualificados. Então tu sempre tem que ta buscando mais, mais, mais, mais e mais e parece que não é suficiente, que sempre tem que buscar mais. Tem que ter um bom inglês, tem que ter uma boa comunicação, tem que ser empreendedor, sabe. É isso que as empresas querem. Então tu ta sempre... tu busca muito e são poucas as vagas que tu vê pra isso, sabe. Então eu acho que a dificuldade de tu chegar talvez seja isso, sabe. A falta de contatos, até chegar ao mercado de trabalho.

A percepção de insuficiência frente ao mercado de trabalho que é vista na fala de S2 foi percebida por

Gondim (2002) em seus estudos com universitários frente ao mercado de trabalho. Os jovens percebem que cada vez mais precisam dominar técnicas e desenvolver comportamentos para obterem uma boa colocação profissional. No entanto, mesmo buscando essa qualificação extra, o sentimento de insuficiência em relação àquilo que o mercado de trabalho requisita permanece, parecendo que “*nunca é suficiente, que sempre tem que buscar mais*”.

O papel da organização “B” seria, segundo a estudante, desenvolver essas competências que o mercado de trabalho tanto requisita aos sujeitos: “*O papel da ‘B’ é... desenvolver: Desenvolver essas competências nas pessoas*”. Ou seja, novamente se percebe a organização estudantil como um mundo de possibilidades por parte da jovem, a qual vai suprir a demanda por qualificação que é requisitada pelo mercado de trabalho a partir do desenvolvimento de quaisquer habilidades ou competências que queira, como um mecanismo de “*usinagem interna*” (Ehrenberg, 1998, citado por Bendassolli, 2001) para o próprio indivíduo. Isto é, dispositivos de ajuda que visam a incrementar a performance individual do sujeito guiado pelo vocabulário da habilidade e da competência (Bendassolli, 2001). Além disso, a organização é vista pela estudante como um meio de proporcionar contatos com empresários a partir dos projetos que são desenvolvidos. A universidade nesse quesito é vista como deficitária:

tu não vê a universidade trazendo empresas pra palestrar, sabe, pra mostrar como é que é, ou nos levando pras empresas, pra nos mostrar processos, pra tentar nos colocar nesse meio. A universidade é muito fechada, não nos coloca... não cria esse contato. Tu entra... com nada, nem com empresa, nem com nada, nem com o meio social, não te disponibiliza essas oportunidades. Coisas que na ‘B’, por exemplo, tu consegue.

Sujeito 3

S3 tem 24 anos, é do sexo masculino e está cursando o nono semestre do curso de Administração. Está na organização estudantil “B” desde abril do presente ano, em um total de seis meses. Seu cargo atualmente é o de líder do time de vendas, sendo suas funções o gerenciamento de uma equipe de oito pessoas, realização do plano de metas, e visitação a empresas para vender um dos principais produtos da organização, a saber, a possibilidade de a empresa contar com um intercambista em seu quadro de pessoal. Também é responsável, segundo ele, pelo desenvolvimento de lideranças.

Para tentar esclarecer que tipo de atividades especificamente são desempenhadas por S3, perguntou-se em relação ao que deveria fazer na semana em que foi feita a entrevista, e foi obtida a seguinte resposta:

Essa semana... [ri]. É, essa semana até é um pouco ímpar até devido ao... ao... à correria que eu to na faculdade, né. Mas o que a gente tem agora essa semana eu tenho o... amanhã a minha reunião com a minha equipe, pra gente ver como foi a semana anterior de vendas, fazer todo o... fazer todos os relatórios, rever, fazer a análise do que deu certo, do que que não deu, a gente tem a lista já de empresas que a gente tem que visitar a partir de agora, e trabalhar pra... com o time pra ver os objetivos e tal. Pra essa semana ela é basicamente isso.

Não foi possível observar no discurso de S3 que atividades de fato são realizadas por ele no seu cotidiano dentro da organização estudantil.

A organização estudantil é vista, pelo estudante, como um meio de se capacitar cada vez mais para o momento em que sair da universidade:

desde que entrei eu escolhi, optei pelo noturno já pensando em ocupar as manhãs e tardes pra me desenvolver. Minha ideia é fazer estágios, depois eu descobri essa oportunidade de trabalho voluntário, como forma exatamente de me capacitar cada vez mais, de conhecer, ter uma base maior pra hora que eu for sair daqui também, questão de currículo também que é importante.

Ao investigar por que esse desenvolvimento é importante, o jovem responde que isso poderá somar ao seu currículo. Ainda, defende que esse desenvolvimento pelo qual está passando na organização “B” é necessário, pois pode abrir-lhe oportunidades, por estar inserido em um contexto no qual “as coisas acontecem”. S3 percebe que já conseguiu se desenvolver dentro da organização, mas que ainda tem muito a se desenvolver: “*Claro, tenho muito ainda a me desenvolver, tenho muitos desafios ainda para encarar. Queria mais tempo inclusive na faculdade pra poder desenvolver isso, mas eu tenho certeza que eu me desenvolvi bastante, sim*”.

A aceitação da sua família em relação à sua condição foi uma das primeiras consequências enumeradas por S3 em relação à sua vivência na organização estudantil, enfocando que seus familiares encontram-se satisfeitos com o que ele tem feito na organização “B”:

já trouxe bastante consequência. Pessoais também, seja na minha família mesmo, minha família tá satisfeita com o que eu tenho feito assim, porque através do estágio remunerado sempre sobra aquele dinheirinho no final do mês e tal, com um trabalho desses voluntario não. Eujá to quase me formando, então... e uma coisa importante pra fazer isso aí é ter o suporte da família, eu acho que é muito importante, a minha família me deu esse suporte, me apoia e ta satisfeita comigo dessa forma.

Wickert (2006) percebeu que os jovens que dispõem de melhores relacionamentos familiares sentem-

-se mais acolhidos e menos pressionados a aceitar qualquer trabalho. Esse mesmo movimento pode ser percebido na fala de S3, pois, mesmo que trabalhar como estagiário traga o benefício de dispor de um dinheiro ao final do mês, o fato de ter o apoio de sua família o tranquiliza por fazer um trabalho voluntário o qual não lhe traz remuneração, mas, como pontuado anteriormente, lhe traz desenvolvimento, qualificação e suporte.

O estudante conclui que, a partir de suas vivências na organização estudantil, poderá ingressar no mercado de trabalho de uma forma mais agradável, pois pensa que já está aos poucos acontecendo essa inserção, acostumando-se, evitando ser “jogado no mercado” (sic). Quando indagado o que pensa sobre isso, responde:

na verdade, quando eu entrei na faculdade eu já estava pensando em sair. Não adianta, a gente pensa em entrar; a gente entra já pensando que que vai fazer para a hora de estar formado, né. Eu, eu hoje não tenho pressa, não tenho uma pressa em me formar. Tanto é que eu estaria me formando no meio do ano e já estou pensando em adiar um semestre pra dar tempo de fazer todos os projetos, de fazer tudo que eu quero fazer antes de me formar.

Sujeito 4

S4 tem 22 anos, do sexo feminino e cursa o oitavo semestre do curso de Administração. Compõe a organização estudantil “A” há aproximadamente dois anos, tendo sido seu primeiro cargo *trainee* do Departamento de Projetos. Logo conseguiu o cargo de Coordenadora de Projetos, no qual permaneceu até março do presente ano. Atualmente, há sete meses é integrante do Conselho Administrativo, somando ao todo dois anos e três meses de atuação na organização. No momento suas atividades são de caráter consultivo, sendo requisitada para o esclarecimento de dúvidas ou apoio em alguma consultoria. Como *trainee* e coordenadora, S4 atuou diretamente nas consultorias que são realizadas por essa organização estudantil, tendo participado de atividades como pesquisa de mercado, descrição de cargos, gerência de processos, organização de eventos, elaboração de plano de marketing e pesquisa qualitativa. Especificamente em relação às suas funções, participou tanto da execução como da coordenação de algumas consultorias.

Em relação às suas motivações para ingressar na organização “A”, S4 coloca:

quando eu entrei na faculdade eu conheci, e eu achei aquilo muito legal, achei o máximo, e achava que aquilo seria uma ótima oportunidade, uma ótima experiência dentro do curso, e como meus veteranos eram muito envolvidos na época com a empresa, então... é com quem mais eu tinha contato, então tu acaba se

envolvendo, ficando mais assim... interessado naquilo, por que o pessoal toda hora falando, falando, falando, tu quer saber o que que é, o que que tem, como é que é, o que faz. Então acabou criando uma vontade de participar, de saber como é que era.

Observa-se que a estudante ingressou na organização não por obter um conhecimento de que atividades poderia desempenhar ou que consequências essa experiência poderia lhe trazer.

S4 percebe que as funções que desempenhou dentro da organização “A” fizeram-na aprender a lidar com as pessoas, a trabalhar sob pressão e ter responsabilidades, percebendo que participar de uma organização estudantil não é algo fácil: “*Tem uma coisa profissional, que se tu não fica, acaba não dando resultado, então tu tem que buscar, tem que conciliar com a faculdade, então às vezes não... com a vida pessoal... então às vezes não é fácil*”. Relata que quando entrou na faculdade era uma “nuvem”, que as coisas pareciam mais fáceis e ela se sentia mais feliz:

Mais feliz, eu queria fazer tudo, achava tudo bonito, tudo lindo, aí... que era tudo... mais fácil, vamos dizer assim, e daí tu vê que não é bem assim, que as coisas não são tão fáceis, tu tem que batalhar bastante... uma outra... uma outra visão do curso, uma outra... do que tava me esperando depois lá fora.

A importância que essa organização desempenhou na vida acadêmica lhe trouxe algumas consequências. A estudante optou por não realizar estágios extracurriculares em empresas, por exemplo, porque coloca que “*não conseguia enxergar lá fora*”, referindo-se a “lá fora” como o que não se refere à organização “A”, e conclui:

como eu me afoguei nas outras coisas antes, daí larga o inglês, não sei o que, não vai embora, não viaja... por isso que eu tive que ir largando aos poucos, por que se eu continuo eu daí não faço mais as coisas. Tu te envolve demais.

Por ter estado bastante envolvida nas atividades da organização “A”, a estudante não irá se formar no tempo esperado, tendo que atrasar um semestre.

A participação na organização “A” fez a estudante gostar mais do curso de Administração, pois a fez conseguir ver na prática os conteúdos teóricos aprendidos e que os mesmos eram passíveis de aplicação. Ao mesmo tempo em que S4 consegue formular o que agregou a ela fazer parte dessa organização, ela se mostra um pouco indecisa ao responder a essa pergunta: “*eu acho que, como eu falei antes, o que mais... o que mais agregou... ai eu não sei explicar assim, como que eu vou explicar... eu não sei explicar*”. Observa-se que mesmo tendo desempenhado funções mais concretas e definidas como a atuação direta em consultorias, isso não possibilitou à jovem realizar uma articulação dessas ações com sua

carreira, pensando em seu desenvolvimento profissional. Isso fica evidente quando ela pontua que acabou passando pela organização e não planejando nada em relação às suas ações.

S4 está com a sua saída programada da organização “A” em dezembro do presente ano, pois já completou mais de dois anos de organização. Quando questionada dos motivos para permanecer dentro da organização por tanto tempo, a estudante relata:

Ah, eu não sei. É uma coisa que às vezes... agora não ta tanto... eu já to num processo desde março, que estando no conselho tu não ta atuante, então não foi aquele quebra assim, de choque. Aquele quebra tipo assim ‘agora sai, tá, sai’. Eu acho que ia ser muito... impactante, eu não ia... eu não sei se eu ia conseguir... Eu acabo me envolvendo demais nisso, e aí eu deixo outras coisas de lado, e já tava na hora de... de se encerrar essa fase.

Investigou-se por que seria impactante deixar de fazer parte da organização “A”, e a estudante coloca que se apegou demais à organização, sendo algo que a envolve, a partir do qual percebe que não está sozinha nesse movimento, não “tá louco”, sendo que existem vários outros estudantes que desempenham as mesmas atividades que ela. Refere-se também à questão dos relacionamentos que pode estabelecer estando na organização “A”:

é uma questão, uma coisa de ficar sem. De certa forma é uma coisa de ficar sem... tanto de um lado ou de outro, de eu quebrar disso é de eu ficar sem... sem turma sabe, de certa forma sem... sem um convívio.

A organização “A” é vista pela estudante como um local no qual ela exerce um convívio, onde existem pessoas iguais com as quais ela se identifica e que estão exercendo as mesmas atividades e buscando a mesma qualificação, fazendo com que a mesma não se sinta sozinha:

tu não ta sozinho nessa... tu não é louco sozinho nessa, tu pensa ‘tu é louco’, um monte de reunião, um monte de coisa, sabe, tu vê que não é só isso. Aquele pessoal empolgado, troca um monte de ideia, tu aprende um monte junto com isso, conhece um monte de gente sabe. Querendo ou não eu tive mais turma na ‘A’ do que na própria faculdade.

A organização estudantil passa a se comportar dessa forma para a estudante, como um lugar de reconhecimento social enquanto integrante da organização “A”, e conseguir se desvincular desse lugar está sendo bastante custoso para a estudante: “tu te envolve demais, então eu tive que ir num processo de... cortar o cordão umbilical”.

Tendo em vista que, conforme S4, o último semestre do curso de Administração é composto de um

estágio em uma empresa, pensa que de qualquer forma a sua inserção no mercado de trabalho deva ocorrer. Se pudesse conseguir permanecer na empresa em que estagiaria, afirma que “seria legal”.

Considerações finais

O denominador comum que atravessa todas as entrevistas poderia ser definido como a incorporação pelos jovens do discurso dos profissionais flexíveis, aptos para desenvolver competências de diversas naturezas, no qual a pretensão de autorregulação e de autogerenciamento são pressupostos com força retórica normativa e moralizante, e, ao mesmo tempo, estruturadora dos comportamentos sociais.

As organizações estudantis são entendidas pelos sujeitos entrevistados como um meio de buscarem qualificação profissional e de desenvolverem competências frente a um mercado altamente exigente e competitivo, como uma experiência que ajuda a enfrentar a angústia de sua “viabilidade produtiva”. Os jovens entrevistados neste estudo percebem a universidade como deficitária, pois entendem que precisam lançar mão de estratégias fora desta instituição para conseguirem desenvolver o perfil que o mercado de trabalho requisita. A própria universidade, no entanto, dissemina os parâmetros discursivos do universo empresarial, com valores, expectativas e utopias do mercado e no qual estão notavelmente ausentes questões como precarização do trabalho, capitalismo, exploração, definindo a instância universitária como uma instância de reprodução social.

A busca pelo desenvolvimento de suas habilidades e competências é um discurso que se repete incessantemente nos relatos dos jovens. Ao serem questionados de por que, especificamente, devem buscar esse desenvolvimento, os jovens conseguem apenas mostrar que incorporaram o universo locucional do capitalismo flexível delimitando, com isto, subjetividades disciplinadas. Esse discurso assenta-se em um conjunto de crenças vigentes na atualidade como o foco na ação individual e que rege cada um na busca de seu desenvolvimento, tornando o sujeito empreendedor de si mesmo que permanentemente perscruta as tarefas do trabalho de si. Há a crença na alta performance, que incentiva a chegar ao máximo de si, sempre visando a metas cada vez mais ambiciosas, dentro de uma *learning society* a qual prega que a informação e o conhecimento devem ser constantemente buscados e conquistados.

As formas efetivas pelas quais os estudantes estão alcançando a sua meta de desenvolvimento pessoal e profissional não ficaram claras em seus discursos. Percebeu-se, ao longo dos relatos, uma indefinição em

relação às funções desempenhadas pelos jovens em seu dia a dia. Eles conseguiram relatar de uma forma geral a que tipo de atividades estão ligados, como o nome de seus cargos, o departamento ao qual pertencem, ou atividades que desempenham. Não há, porém, atribuições específicas ou atividades concretas realizadas por esses jovens que poderiam estar lhe propiciando uma vivência funcional e conectada a um desenvolvimento profissional. A estudante que demonstrou vivenciar com um pouco mais de precisão funções dentro da organização estudantil entende que mesmo assim acabou “passando” pela organização, não conseguindo inserir essas vivências dentro de um planejamento de carreira. Por esse motivo, conclui que ao sair da organização necessitará organizar-se e começar a pensar em seu futuro profissional.

O que se mostrou claro no discurso dos jovens é que o fato de se encontrarem inseridos na organização tem um significado importante, embora não haja uma definição em relação às funções desempenhadas por eles em seu dia a dia na organização estudantil. Mesmo assim, entendem que estão ali dentro desenvolvendo suas habilidades e competências. Essas constatações indicam que o simples fato de fazer parte da organização estudantil funciona como um mecanismo de usinagem interna (Ehrenberg, 1995, citado por Bendassolli, 2001).

Fazer parte da organização passa a ser sinônimo de estar envolvido na busca por qualificação, mesmo que não se percebam experiências concretas que possam estar direcionando o jovem a essa meta. Observa-se que o papel que a organização estudantil desempenha na vida desses jovens centra-se muito mais em uma tentativa de suprir a angústia frente ao sentimento constante de insuficiência e às demandas do mercado de trabalho na atualidade que uma vivência que de fato incremente a sua empregabilidade.

Outro aspecto a ser destacado é o fato de que nenhum dos jovens mencionou o movimento estudantil ou estabeleceu qualquer relação de ordem geracional. Este provavelmente seja outro efeito do conteúdo locucional do capitalismo neoliberal. A noção de “modernização” toma os dados históricos como arcaísmos que obstruem a nova ordem nascente. Não ocorreram lutas nem conquistas sociais travadas por gerações anteriores, o movimento estudantil participou de lutas políticas contra a ditadura e a favor da redemocratização do país, seguido de um movimento de resistência ao neoliberalismo dos anos 1990, no entanto, para os jovens entrevistados, nenhum outro mundo é possível. Cabe apenas flexibilizar-se às mudanças com a constante reescrita da narrativa identitária a cada nova mudança tecnológica, econômica e social, sem nenhuma ligação com a memória geracional ou com movimentos polí-

ticos, que não correspondem mais à nossa nova forma de sociabilidade.

A partir da análise e discussão dos dados obtidos, surgiram algumas questões que se mostraram pertinentes de investigação em estudos futuros. Um primeiro questionamento centrou-se no fato de que os jovens percebem a vivência na organização estudantil como um diferencial para a inserção no meio ocupacional, tornando-se, dessa forma, profissionais mais atrativos ao mercado de trabalho. É interessante investigar, contudo, se realmente essa vivência é considerada como uma experiência efetiva em processos de análise de currículos e recrutamento e seleção, por exemplo. Ou seja, se fazer parte de uma organização estudantil é algo reconhecido no mercado de trabalho.

Considerou-se também significativo investigar em pesquisas posteriores as diferenças entre os jovens que integram as organizações estudantis como ONGs e empresas juniores e aqueles que buscam por um estágio extracurricular para sua formação, tentando entender o que leva um estudante a buscar uma organização estudantil e não um estágio, e vice-versa. Ainda, que tipo de consequências podem ser percebidas ao vivenciar um estágio em comparação com as consequências da experiência em uma organização estudantil. Como os jovens percebem que as inovações afetam o trabalho? Como percebem a sua participação no processo de trabalho? Outro dado que seria significativo é o seguinte: qual o perfil de jovens que está sendo recrutado pelas empresas? Também se mostra importante realizar uma ampliação dos estudos com esta população, a fim de investigar que fatores estarão proporcionando aos jovens maior aproximação com a realidade do mercado de trabalho em sua formação e quais os efeitos sobre o seu processo de subjetivação.

Referências

- Antunes, R. (2004). Anotações sobre o capitalismo recente e a reestruturação produtiva no Brasil. In R. Antunes & M. A. S. Silva (Orgs.), *O avesso do trabalho* (pp. 13-28). São Paulo: Expressão Popular.
- Bendassolli, P. F. (2001). O vocabulário da habilidade e da competência: algumas considerações neopragmáticas. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 3-4, 65-76.
- Camarano, A. A., Leitão e Mello, J., Pasinato, M. T., & Kanso, S. (2004). Caminhos para a vida adulta: as múltiplas trajetórias dos jovens brasileiros. *Texto para Discussão*, 1038. Acesso em 20 outubro, 2008, em http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/td_1038.pdf
- Gondim, S. M. G. (2002). Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com a formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários. *Estudos de Psicologia*, 7(2), 299-309.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2011). *Pesquisa mensal de emprego*. Acesso em agosto, 2011, em

- http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_impressao.php?id_noticia=1194
- Miranda, L. L. (2000). Subjetividade: a (des)construção de um conceito. In S. J. Souza (Org.), *Subjetividade em questão: a infância como crítica da cultura* (pp. 29-46). Rio de Janeiro: Editora 7 Letras.
- Moraes, T. D. & Nascimento, M. L. (2002). Da norma ao risco: transformações na produção de subjetividades contemporâneas. *Psicologia em Estudo*, 7(1), 91-102.
- Rey, F. G. (2005). *Pesquisa qualitativa e subjetividade*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning.
- Wickert, L. F. (2006). Desemprego e juventude: jovens em busca do primeiro emprego. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 26(2), 258-269.
- Yin, R. K. (2005). *Estudo de caso: planejamento e métodos* (3^a ed.). Porto Alegre: Bookman.

Recebido em: 11/10/2010

Revisão em: 18/04/2011

Aceite em: 12/10/2011

Fernanda Wilhelm é Psicóloga, graduada pelo curso de Psicologia da Universidade Federal de Santa Maria. Email: fernandawilhelm@yahoo.com.br

Cláudia Maria Perrone é Psicóloga. Professora-adjunta do curso de Psicologia e do Mestrado em Psicologia da Universidade Federal de Santa Maria. Endereço: Rua Marechal Floriano n. 1750, 3º andar sala 300. Santa Maria/RS, Brasil. CEP 97015-3721. Email: cmperrone@ig.com.br

Como citar:

Wilhelm, F. & Perrone, C. M. (2012). Produção de subjetividade frente ao mercado de trabalho no contexto da organização estudantil. *Psicologia & Sociedade*, 24(1), 160-169.