

252

**VALORES, CRENÇAS E CRITÉRIOS UTILIZADOS POR EMPREGADORES PARA SELEÇÃO DE JOVENS CANDIDATOS: UMA ABORDAGEM QUALITATIVA.** *Maria Cláudia Rosa Taveira Mano, Raquel Gonsalves Ritter, Renata Viña Coral, Marli Appel da Silva e Jorge Castellá Sarriera.* (Projeto: Perfil Psicossocial de Empregabilidade do Jovem Portoalegrense, Faculdade de Psicologia, Pós-Graduação em Psicologia, PUCRS).

Esse estudo tem como objetivo discutir como está a estruturação do processo seletivo em algumas empresas de médio porte e os critérios utilizados pelos profissionais responsáveis pela seleção das pessoas que se candidatam a emprego. Empresas de médio porte podem representar a possibilidade de emprego para pessoas com menor qualificação e para o ingresso de jovens com pouca experiência no mercado de trabalho. Assim, esses estudos são relevantes considerando-se a conjuntura de desemprego, o excedente de pessoas para as vagas disponíveis, a pouca qualificação dos trabalhadores, entre outros aspectos, ou seja, a dinâmica do mercado de trabalho brasileiro na atualidade. Assim, foram realizadas entrevistas semi-estruturadas com os responsáveis pela seleção de seis empresas de médio porte de Porto Alegre. Observou-se que tais empresas apresentaram estruturação pouco normalizada deste processo, as habilidades-capacidades requeridas para atuação nos cargos eram avaliadas aprioristicamente e os critérios para a escolha baseavam-se muito mais no senso-comum dos selecionadores. Eram oferecidos aos candidatos possibilidades de ascensão profissional restritas, benefícios, de modo geral, elementares e, em algumas das empresas, trabalho inicial sem a Carteira de Trabalho com registro. Entretanto, pelo fato dos trabalhos oferecidos tenderem a ser operacionais, estas empresas de fato oferecem oportunidade de emprego para pessoas com menor qualificação e experiência. Os critérios mais pautados nos valores pessoais dos selecionadores, dificulta a elaboração de programas que visem orientar os candidatos para comportamentos eficazes na busca de emprego. Portanto, é realizada uma reflexão sobre tais aspectos citados neste artigo (CNPq-FAPERGS)..