

O DESENVOLVIMENTO DA LIDERANÇA EM JOVENS INSERIDOS NO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ

FELDHAUS, Aline Fabiana.¹FREDDI, Larissa Rafaela.²MUXFELDT, Ana Maria.³

RESUMO

A liderança está entre as principais competências que o mercado de trabalho busca hodiernamente nos profissionais. Desenvolver esta competência podem contribuir para que jovens inseridos no Programa Jovem Aprendiz, tenham maiores chances de permanecerem ativos no mercado de trabalho, mesmo não tendo muita experiência profissional, haja vista que a maioria está no primeiro emprego. A metodologia adotada baseia-se em revisões bibliográficas sobre a liderança e os estilos de liderança, selecionados por meio da relevância do mesmo para validar a hipótese de que o desenvolvimento da competência contribui para diferentes papéis que o jovem desempenha cotidianamente. Os resultados mostram que as literaturas já existentes sobre o tema são capazes de promover, de maneira positiva o desenvolvimento da competência nos jovens, mas não é suficiente para confirmar que o mesmo seja efetivado na empresa após o término de seu contrato ou na rápida recolocação do mesmo no mercado de trabalho. Vale ressaltar que este trabalho busca abrir caminhos para futuras pesquisas que possam contribuir com os jovens, as empresas que contratam eles e a coordenação do próprio Programa Jovem Aprendiz.

PALAVRAS-CHAVE: Liderança; Estilos de Liderança; Programa Jovem Aprendiz.

1. INTRODUÇÃO

O Programa Jovem Aprendiz, foi criado pelo Governo Federal para empregar jovens que ainda não concluíram o ensino médio com o objetivo de que terminei os estudos e sejam inseridos no ambiente organizacional. Interessante seria se, de modo paralelo, os jovens inseridos no programa fossem capacitados teórico e prático sobre os grandes pontos positivos da liderança, que contribui não somente para liderar equipes, mas também para fortalecer aspectos como o trabalho em grupo. Em tempos de grande competitividade no mercado de trabalho, é coerente que as empresas busquem por profissionais que possuam o perfil de líder, além da experiência profissional. Se esta competência é atualmente fundamental para as organizações, imagine a importância desta na vida das pessoas, por isso a relevância em desenvolvê-la.

A partir disso, este trabalho levanta o seguinte problema: como as estagiárias do curso de Psicologia, focalizando em desenvolver competências e habilidades teóricas e práticas sobre a liderança, podem contribuir, de maneira positiva, na efetivação de um Jovem Aprendiz após o término de seu contrato, ou na recolocação imediata deste profissional no mercado de trabalho?

¹ Acadêmica. E-mail: affeldhaus@minha.fag.edu.br

² Acadêmica. E-mail: lrfreddi@minha.fag.edu.br

³ Orientadora. E-mail: anamuxfeldt@fag.edu.br

Por meio deste questionamento, este trabalho busca subsídios dentro da revisão bibliográfica, voltada mais especificamente à liderança, para verificar se esta competência pode contribuir de maneira favorável no desenvolvimento dos jovens, não somente no quesito profissional, mas também pessoal.

Portanto, como objetivo, buscou-se mostrar em que pontos as estagiárias precisam dar ênfase na ampla capacitação da liderança mostrando que com os benefícios deste aprendizado os jovens tenham maiores chances de permanecerem ativos no mercado de trabalho, mesmo não tendo muita experiência profissional, haja vista que a maioria está no primeiro emprego.

Esta revisão bibliográfica justifica-se pelo grande número de desempregados, além da grande dificuldade, especificamente de jovens, conseguirem emprego ou se manterem empregados sem o auxílio do programa Jovem Aprendiz.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 LIDERANÇA

O assunto liderança é uma temática de grande importância diante dos grupos em que pertencemos, por isso cabe dizer um pouco sobre a sua conceituação.

Segundo Bergamini em 1994 (apud DIAS; BORGES, 2015), existem dois aspectos que são comuns à grande maioria das definições de liderança existentes na atualidade. Primeiramente, elas apresentam o ponto de que a liderança esteja ligada a um fenômeno grupal, ou seja, envolve duas ou mais pessoas. Em segundo lugar, evidenciam um processo de influência exercido de modo intencional por parte dos líderes sobre seus liderados. Esta percepção é bem atual, haja vista que na história era tida como inata, por outro lado, através de estudos hoje entendemos que a mesma é uma habilidade que pode ser desenvolvida e aprimorada.

Podemos dizer então, que para um processo de liderança funcionar as duas partes precisam estar engajadas e trabalhar para atender os objetivos mútuos. Dias e Borges (2015) apontam que um dos grandes desafios da liderança é fazer com que o potencial das equipes seja voltado ao alcance dos objetivos e resultados organizacionais. Devido ao fato que as equipes são uma unidade básica de desempenho, é necessário que os membros sejam engajados para que trabalhem efetivamente em equipe, para que consigam alcançar os resultados esperados.

2.2 ESTILOS DE LIDERANÇA

Diante do que podemos ver em nosso dia-a-dia a liderança ocupa lugares muito importantes em nossa vida, algumas pessoas possuem esta característica de maneira inata, enquanto outra vêm de forma árdua desenvolvendo tal característica é sempre importante ressaltar que existem diferenças entre um líder e os estilos de liderança. Líder é aquele que recebeu uma posição de responsabilidade para coordenar sua equipe, instruindo para que estes façam com que seus objetivos sejam desenvolvidos, enquanto estilo de liderança é a maneira que este líder conduz a sua equipe(BOTELHO E KROM, 2010). Portanto é necessário que entender sobre esse tipos de liderança para que diante da equipe possa se atuar e exercer o melhor, sendo assertivo e parte da equipe.

A liderança Autocrática pode ser direcionada também àquele líder autoritário que não consulta sua equipe para tomar as decisões, e desta forma a equipe se sente pressionada na realização das tarefas pois cada um tem sua função em específico, sempre tendo como objetivo alcançar as metas, o grupo acaba por realizar suas tarefas de maneira robotizada pois estes estão sempre nas mesmas funções visando apenas realizar aquilo que foi ordenado(BOTELHO E KROM, 2010).

Liderança Laissez- Faire, neste estilo de liderança o líder se encontra um pouco menos rígido, no entanto é um grupo onde não são apresentadas ideias pontuais, e cada participante da equipe traz uma ideia mais distante da outra, cada participante tenta resolver de um jeito, diferente da autocrática que o líder ordena funções para cada membro e este executa apenas aquilo que lhe foi ordenado, na laissez- faire o líder só fala quando for consultado, a equipe acaba por perder muito tempo com coisas desnecessárias, e o líder fica quase sempre fora das situações. (BOTELHO E KROM, 2010).

Por último tempos a liderança democrática, que como o nome bem já diz, uma democracia, onde o trabalho acontece de maneira conjunta e a equipe juntamente com seu líder, desenvolvem juntos a solução de determinado problema; a partir deste estilo os participantes deste grupo se sentem em uma equipe onde são capazes de opinar e além disso o líder transmite a cada um a sensação de responsabilidade sobre aquilo que estão fazendo e todos são responsáveis juntos. (BOTELHO E KROM, 2010).

Outra conceituação bem atual na literatura sobre liderança são os estilos de liderança, a transacional e a transformacional, ambas dizem respeito a postura do líder para com a sua

equipe. Para Bass et. al (1996, apud, RODRIGUES; FERREIRA, 2015) na liderança transacional, a característica principal é a relação de troca estabelecida entre líderes e seus liderados. Nela, o líder transacional esclarece as metas que devem ser alcançadas e reforça que o êxito disso implicará em recompensas, enquanto o não cumprimento implicará em punição.

Há quatro comportamentos típicos identificados por Bass (1999, apud FONSECA; PORTO, 2013) sobre o líder transformacional: influência idealizada, motivação inspiradora, estimulação intelectual e consideração individualizada. Este estilo de liderança é movido pelos esforços realizados pelo coletivo em favor da organização (BOERNER; EISENBEISS; GRIESSER, 2007, apud RODRIGUES; FERREIRA, 2015).

De acordo com Burns (1978, apud TURANO; CAVAZOTTE, 2016), as relações transformadoras têm um efeito maior nos liderados do que as transacionais, porque estão baseadas no alcance das metas compartilhadas. Por outro lado, as relações transacionais são focadas em interesses que tem por objetivo obter compensações materiais e emocionais ou apoio político.

Bass (1985, apud, RODRIGUES; FERREIRA, 2015) afirma que o líder de verdade possui comportamentos de liderança tanto transacional quanto transformacional, entendendo que os estilos são complementares.

2.3 DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DE LIDERANÇA

O assunto liderança é um tema que vêm sendo comentado e trabalhado com grande frequência dentro das empresas, pois a cada dia está sendo mais investido para que dentro de uma empresa, possam ser desenvolvidas competências para fazer de um funcionário alguém bem desenvolvido, ao ponto de se tornar um líder fazendo uma boa condução de sua equipe.

Em uma equipe o líder possui algumas responsabilidades quando se trata de desenvolver competências em sua equipe, desta maneira quando se é desenvolvida a liderança tem-se como objetivo fazer com que o líder juntamente com sua equipe procure eliminar os lados negativos da experiência de uma liderança ineficaz. O desenvolvimento de competências pode acontecer voltado á treinamentos ou através de estratégias desenvolvidas no campo de trabalho, mesmo podendo assim serem intituladas como formais e informais (ANDRADE E LINS, 2014).

Segundo Bergamini (1994, apud, DAVEL; MACHADO 2001), para ser capaz de liderar é necessário administrar e ordenar os significados que as pessoas atribuem àquilo que estão fazendo. Desta forma, o líder, considerado como ponto de ligação entre cada indivíduo e seu próprio

trabalho, possui forte influência quando se trata de favorecer ou comprometer a organização da estrutura interior daqueles que esperam dele um tipo de ação que possa, de alguma forma, organizar o mundo que os cerca.

Bennis (1999, apud DAVEL; MACHADO 2001) afirma que para que a liderança ocorra, a imagem do líder vai estar destacada e alicerçada em qualidades diferenciadas e atraentes, com o objetivo de poder despertar no outro o desejo de seguir o líder. A diferença e o ordenamento significativos da realidade é que distinguem o líder de seus pares, produzindo nos seguidores o desejo de segui-lo e de se deixarem influenciar por ele. Por isso, o líder deve ter a capacidade de criar-se a si próprio para se tornar diferente a todo momento, já que, à medida que os outros o seguem, ele vai deixando de ser diferente.

A partir disso, é podemos perceber que uma ótima forma de desenvolver a liderança em um grupo, primeiramente é se tornar o líder para os membros, não necessariamente ser intitulado, mas levar atividades e práticas que fazem sentido para ambos e principalmente para o mundo interior do liderado, trazendo como resultado o trabalho em equipe, planejamento e delegar prioridades, como por exemplo.

2.4 PROGRAMA JOVEM APRENDIZ

É um programa criado pelo Governo Federal juntamente com diversas empresas a fim de oferecer para jovens de todo o país que precisam e querem essa oportunidade para entrarem no mercado de trabalho. O principal objetivo é fazer com que jovens sejam inseridos no mercado de trabalho, antes mesmo de finalizarem o ensino médio ou algum curso técnico, fazendo com que este jovens possam ir além de seus limites, adquirindo novas habilidades para o decorrer de suas vidas, pensando que eles possam se desenvolver como profissionais tendo a oportunidade de serem efetivados após a conclusão de seus contratos como jovens aprendizes. Tem como objetivo final oferecer para jovens de 14 a 24 anos oportunidades de emprego, desenvolvendo neles conhecimento administrativos e organizacionais, para que os jovens estejam preparados para o mercado de trabalho, carregando consigo uma aprendizagem generalista e eficiente.

Silva e Trindade (2013) realizaram uma pesquisa com 22 adolescentes aprendizes, entrevistando-os antes de estarem inserido e após a inserção. Os resultados indicaram uma percepção positiva dos entrevistados sobre a sua inserção no Programa de Aprendizagem. Já os aspectos negativos, como o cansaço e a falta de tempo para outras atividades foram presentes

apenas nas falas das meninas e têm menos importância quando comparados aos ganhos obtidos com a experiência profissional. As mudanças apontadas pelos participantes dizem respeito a uma autopercepção positiva inclusive a aspectos relacionados à ordem moral do trabalho como a aquisição de responsabilidade e de características como o amadurecimento e a perspectiva de futuro.

Este aprimoramento da visão de si e do trabalho em uma organização pode ser visto como uma porta aberta para que estagiárias do curso de Psicologia possam trabalhar com os jovens sobre a temática da liderança e seus diferentes estilos, visto que, conforme as literaturas já mencionada, o aprendizado e desenvolvimento desta competência pode melhorar diretamente o resultado do trabalho tanto na empresa quanto na vida pessoal, ajudando em aspectos como: a comunicação, trabalho em equipe, delegar prioridades, solução de problemas, comandar equipes, entre outros.

3. METODOLOGIA

No desenvolvimento do estudo vamos utilizar a revisão bibliográfica acerca do tema liderança e seus estilos de liderança: transacional e transformacional, bem como verificar a importância em desenvolver esta competência em Jovens Aprendizes.

Foram selecionados artigos por meio da base de dados Scielo e Pepsic, no período de 2001 a 2016, de acordo com a relevância do mesmo para validar a hipótese de que o desenvolvimento da competência contribui para diferentes papéis que o jovem inserido no Programa Jovem Aprendiz desempenha cotidianamente.

4. ANÁLISES E DISCUSSÕES

Os resultados obtidos foram favoráveis à hipótese de que as literaturas já existentes sobre a liderança e seus estilos de liderança, são capazes de promover a aplicação da mesma enquanto uma competência a ser trabalhada e desenvolvida, de maneira positiva tanto no âmbito profissional quanto pessoal de jovens inseridos no Programa Jovem Aprendiz.

Por outro lado, não foi possível responder o problema da pesquisa, que tinha o intuito de confirmar que o jovem aprendiz bem capacitado e desenvolvido na competência da liderança seja efetivado na empresa após o término de seu contrato ou na rápida recolocação do mesmo no mercado de trabalho, pelo motivo de que não temos acesso aos dados que comprovem isso.

A partir dos resultados obtidos, verificou-se que as produções científicas não foram suficientes para responder o problema de pesquisa que pretendia a potencialização da efetivação de jovens aprendizes no mercado de trabalho, mas não somente isto, pois tão pouco não é possível ter controle sobre o mercado de trabalho, ou o crescente número de desempregados, bem como as oportunidades de emprego disponíveis nas organizações. A preocupação que motivou a produção deste trabalho é atual e relevante, comprovada pela grande dificuldade de jovens, e não somente eles, de se inserirem no mercado de trabalho e permanecerem ativos, sem o Programa Jovem Aprendiz.

Para tanto, deixamos como sugestão de pesquisas futuras a proposta de verificar o resultado desta revisão bibliográfica na prática, ou seja, que estagiárias da Psicologia, e não necessariamente só deste campo de conhecimento, realizarem um trabalho minucioso e testado por meio de mensuração e escalas de verificação a aplicabilidade deste estudo tanto com jovens inseridos no Programa Jovem Aprendiz como também com as empresas que empregam estes profissionais.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O processo de desenvolver competências e aprimorar habilidades é inerente à vida humana, entendendo que não nos tornamos adultos de uma hora para outra e sim por meio de um longo processo. Ingressar no mercado de trabalho não deixa de ser uma nova etapa na vida do jovem, que muitas vezes ainda nem concluiu os estudos. Estar preparado para o ambiente organizacional muitas vezes não é simples, ainda mais se este ambiente é competitivo e imediatista.

Nosso grande intuito é mostrar que o Programa Jovem Aprendiz é importante não somente para os jovens que participam, mas também para as empresas que empregam e para a comunidade em que eles pertencem. Desta forma, buscamos as contribuições da liderança e seus estilos de liderança para fazer uma verificação do quanto esta competência pode contribuir na vida pessoal e profissional deles.

A metodologia utilizada não foi suficiente para responder todas as questões que o tema abrange, contudo apresenta diversos pontos em que a pesquisa poder receber um novo direcionamento e assim contribuir com os jovens, com as estagiárias que vão a campo, com as empresas que contratam estes profissionais e com a coordenação do próprio Programa Jovem Aprendiz.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, J. E. B; LINS. **Expressão de competências de liderança e aprendizagem no trabalho.** Estudo de Psicologia (Natal). v. 19, n. 3, p. 159-168, 2014 . Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2014000300001&lng=en&nr=iso&tlng=pt>. Acesso em: 26 maio 2020.

BOTELHO, J. C; KROM, V. **Os estilos de liderança nas organizações.** XIV Encontro Latino Americano de Iniciação Científica e X Encontro Latino Americano de Pós-Graduação – Universidade do Vale do Paraíba, 2010.

DAVEL, E. MACHADO, H.V. **A dinâmica entre liderança e identificação: sobre a influência consentida nas organizações contemporâneas.** Revista de Administração Contemporânea (Curitiba). v.5, n.3. set/dez. 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65552001000300006&script=sci_arttext>. Acesso em: 27 jun. 2020.

DIAS, M.A.M.J; BORGES, R.S.G . **Estilos de liderança e desempenho de equipes no setor público.** Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre). v.21, n.1, p.200-221, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-23112015000100200&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 23 maio 2020.

FONSECA, A.M.O; PORTO, J.B.; ANDRADE, J.E.B. **Liderança: Um retrato da produção científica brasileira.** Revista de Administração Contemporânea (Curitiba). v.19, n.3, maio/jun. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552015000300290&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 09 jun. 2020.

FONSECA, A.M.O; PORTO, J.B. **Validação fatorial de escala de atitudes frente a estilos de liderança.** Avaliação Psicológica (Itatiba). v.12, n.2. ago. 2013. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712013000200007&lng=pt&nr=iso&tlng=pt>. Acesso em: 09 jun. 2020.

RODRIGUES, A.O.; FERREIRA, M.C. **O impacto da liderança transacional e transformadora sobre a cidadania organizacional.** Psico - USF (Itatiba). v.20, n.3. set/dez. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-82712015000300493&lng=en&nr=iso&tlng=en>. Acesso em: 09 jun. 2020.

SILVA, R.D.M.; TRINDADE, Z.A. **Adolescentes aprendizes: aspectos da inserção profissional e mudanças na percepção de si.** Revista Brasileira de Orientação Profissional. jan.-jun. 2013, v. 14, n.1, 73-86.

TURANO, L.M.; CAVAZOTTE, F. **Conhecimento científico sobre liderança: Uma análise bibliográfica do acervo do The Leadership Quarterly.** Revista de Administração Contemporânea (Curitiba). v.20, n.4. jul/ago. 2016. Disponível em:



<https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552016000400434&lng=en&nr=m=iso&tlng=pt>. Acesso em: 09 jun. 2020.