

## Como Surgiu o Perfil Profissional dos Candidatos a Emprego?

A gestão empresarial viveu uma longa história de significativas metamorfoses e uma das principais mudanças foi a passagem do paradigma da Administração Científica para um novo paradigma que emergiu após os anos 80. Na época de Taylor (Administração Científica) o processo de produção foi concebido sob a abordagem da Engenharia, na qual administrar era um processo de modelagem no processo produtivo e visava metas enquadradas em parâmetros baseados em tempo e custo. Nessa abordagem, administrar consistia em controlar o processo produtivo em si, pressupondo-se que o monitoramento de todos os eventos garantisse a eficiência do resultado. Nessa perspectiva, ROUX (1983) acreditava que a capacidade dos indivíduos fazia parte dos alvos regulatórios e a forma profissional era o meio que garantia a competência, requerida para o exercício das tarefas; ou seja, a posse do know-how. O know-how era a capacidade de realizar a tarefa conforme os padrões de resultados e tempos, definidos pelo planejamento. As tarefas e atividades eram definidas por setores especializados em planos de tal forma que o que se esperava do funcionário era o "saber fazer"; aquilo que estava prescrito. Esperava-se que o trabalhador aprendesse a realizar a tarefa em todas as suas possíveis variações, como acontece com os pilotos de aviões, que realizam os procedimentos que estão detalhadamente previstos em um manual. Para o desempenho dessa função contava-se com a regulação da competência profissional que era adquirida por meio de atividades desenhadas para ensinar os procedimentos ao funcionário e adestrá-lo nas habilidades que estes requeriam. Grande parte dessa regulação da competência foi inspirada nos laboratórios de Psicologia e criada por diversos especialistas em ciências comportamentais por meio da experiência do cotidiano. Como os administradores eram leigos em técnicas de aprendizagem e, nessa forma de concepção do processo de produção parte da regulação dependia do uso dessas técnicas, as ciências do comportamento humano foram requisitadas pela Administração para fornecer informações sobre as condições e instrumentos de aprendizagem. Estimulada por essa parceria, a Psicologia se dedicou a construir teorias que garantissem o controle da competência, tendo em vista o desempenho esperado pelo planejamento das tarefas. Dessa forma, a Psicologia Industrial legitimou a abordagem da Engenharia, fornecendo à Administração Científica o suporte da experimentação científica, conforme deduziu DUNNETTE (1976) das abordagens da tecnologia chamada de Psicometria. Nessa perspectiva, o trabalhador foi assumido com um ser fragmentado em habilidades e traços de personalidade. A habilidade era tida como algo objetivo existente dentro do indivíduo, que ocorria independentemente de ser descoberto por alguém e que poderia ser mensurado. Essa configuração propiciou o aparecimento dos perfis profissionais, os quais se tornaram o padrão de condições pessoais para o trabalho. Deu-se o nome de "perfil"; ao conjunto de requisitos exigidos de um indivíduo para a realização de uma tarefa. Assim como as tarefas eram planejadas por setores especializados, o perfil profissional era definido pelos especialistas da área de Recursos Humanos e se constituía no alvo dos programas de treinamento.

## Sobre o Autor

Professor, consultor e palestrante. Articulista do Jornal do Commercio (RJ) e co-autor do livro: "Trabalho e Vida Pessoal - 50 Contos Seleccionados" (Ed. Qualitymark, Rio de Janeiro, 2001). Por mais de 20 anos treinou equipes de Atendentes, Supervisores e Gerentes de Vendas, Marketing e Administração em várias empresas multinacionais de bens de consumo e de serviços. Elaborou o curso de "Gestão Empresarial"; e atualmente ministra palestras e treinamentos "in Company"; nas áreas de Marketing, Administração, Técnicas de Atendimento ao Cliente, Secretariado e Recursos Humanos. Graduado em Administração de Empresas, especialista em Marketing e Gestão Empresarial, com MBA em Marketing no Mercado Globalizado e complementação pedagógica. Contatos: [jcss\\_sc@click21.com.br](mailto:jcss_sc@click21.com.br); (21) 2233-1762 / (21) 9423-9433 [www.profigestao.blogspot.com](http://www.profigestao.blogspot.com) <http://br.linkedin.com/pub/julio-cesar-s-santos/25/544/1b8>