

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO TECNOLÓGICA EM GESTÃO DE
RECURSOS HUMANOS

DANIEL HENRIQUE PAULINO BALBINO DOS SANTOS
EFRAIM VITOR DA SILVA
MELANIE MARIA SANTANA DE MEDEIROS

**MERCADO DE TRABALHO VS JOVENS:
EMPREGABILIDADE APÓS A GRADUAÇÃO**

RECIFE/2022

DANIEL HENRIQUE PAULINO BALBINO DOS SANTOS
EFRAIM VITOR DA SILVA
MELANIE MARIA SANTANA DE MEDEIROS

MERCADO DE TRABALHO VS JOVENS: EMPREGABILIDADE APÓS A GRADUAÇÃO

Artigo apresentado ao Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA, como requisito parcial para obtenção do título de tecnólogo em Recursos humanos.

Professor Orientador Me.: Horison Lopes de Oliveira

RECIFE/2022

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 2338/ O.

S237m Santos, Daniel Henrique Paulino Balbino dos
Mercado de trabalho vs jovens: empregabilidade após a graduação /
Daniel Henrique Paulino Balbino dos Santos, Efraim Vitor da Silva, Melanie
Maria Santana de Medeiros. - Recife: O Autor, 2022.

21 p.

Orientador(a): Me. Horison Lopes de Oliveira.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário
Brasileiro – UNIBRA. Tecnólogo em Recursos Humanos, 2022.

Inclui Referências.

1. Emprego. 2. Jovens. 3. Inserção. 4. Empregabilidade. 5. Mercado
de trabalho. I. Silva, Efraim Vitor da. II. Medeiros, Melanie Maria Santana
de. III. Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658.3

Dedicamos esse trabalho primeiramente a Deus, por conseguinte dedicamos a todos aqueles que fizeram parte da nossa jornada, não apenas acadêmica, mas nossa jornada de vida.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela minha vida, e por me ajudar a ultrapassar os obstáculos encontrados durante o curso. Aos meus familiares e amigos, que me incentivaram nos momentos difíceis e desafiadores, e compreenderam nos momentos de ausência enquanto me dedicava a este trabalho, aos professores pelas correções e ensinamentos que me ajudaram no desempenho no processo de formação profissional.

Daniel Henrique Paulino Balbino dos Santos

Gostaria de agradecer a Deus e a minha família, família essa que tanto fez e faz por mim e eu só posso expressar meu sentimento de gratidão por tanto. Agradecer também aqueles que duvidaram, que disseram que eu não era capaz e que deveria desistir, afinal foi por causa dessas pessoas que eu venci meus limites, que desafiei os acontecimentos e circunstâncias.

Efraim Vitor da Silva

Primeiramente gostaria de agradecer aos meus pais pelo apoio incondicional, e pelo suporte dado durante todo o período em que estive cursando na Unibra, sem eles eu não poderia estar onde estou agora. Também gostaria de agradecer a todo corpo docente da Unibra, que nos ajudou bastante durante todos os períodos letivos em que estudamos, agregando valor ao nosso portfólio intelectual, e por último, mas não menos importante, gostaria de agradecer a mim, por não desistir e perseverar sempre que pude, mesmo diante de grandes momentos desafiadores.

Melanie Maria Santana de Medeiros

*“Ninguém ignora tudo. Ninguém sabe tudo.
Todos nós sabemos alguma coisa. Todos
nós ignoramos alguma coisa. Por isso
aprendemos sempre.”
(Paulo Freire)*

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	09
2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO.....	11
3 RESULTADOS.....	11
3.1 EMPREGABILIDADE	11
3.2. OBSTÁCULOS DE EMPREGABILIDADE DOS JOVENS RECÉM-FORMADOS	13
3.3. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO.....	15
4 DISCUSSÃO	16
REFERÊNCIAS.	19

MERCADO DE TRABALHO VS JOVENS: EMPREGABILIDADE APÓS A GRADUAÇÃO

Daniel Henrique Paulino Balbino dos Santos

Efraim Vitor da Silva

Melanie Maria Santana de Medeiros

Efraain-victor@hotmail.com

Horison Lopes de Oliveira, professor orientador, Unibra ¹

Resumo: Este artigo trata sobre o mercado de trabalho vs jovens, e as dificuldades encontradas pelos jovens após a graduação de ingressar no mercado de trabalho. É notório a grande dificuldade dos jovens de ingressarem no mercado de trabalho atualmente no Brasil. Dentre tantos fatores, temos: a falta de qualificação adequada, exigências das empresas, padrões já inseridos no mercado e as barreiras na comunicação entre candidato e empresa (falta de feedbacks). Esse problema é bastante importante pois os jovens são o futuro da humanidade e esperança das nações. Percebe-se que a quantidade de jovens desempregados no Brasil tem aumentado bastante, principalmente os que não tem qualificação ou experiência, mostrando assim que se precisa debater o motivo dessa situação, que afeta os jovens e está bem atual no nosso dia a dia. O estudo deste trabalho será fundamentado em ideias e pressupostos de teóricos que apresentam significativa importância na definição e construção dos conceitos discutidos nesta análise: jovens graduados, mercado de trabalho e os obstáculos por eles encontrados. Para tal, tais objetos serão estudados em fontes secundárias como trabalhos acadêmicos, artigos, livros e afins, que foram aqui selecionados. Com base nas informações levantadas e apresentadas, verificamos que um dos principais fatores que ocasionam os obstáculos vem tanto dos jovens não buscarem o aperfeiçoamento quanto da empresa por fazer exigências que muitas vezes são desnecessárias. Percebe-se que o estudo desse tema é de grande importância, para podermos analisar e concluir o que de fato, afeta e prejudica o jovem atual e sua ingresso no mercado.

Palavras-chave: Emprego¹. Jovens. Inserção 2. Empregabilidade 3. Mercado de trabalho 4.

ABSTRACT: This article is about the job market vs young people, and the difficulties faced by young people after graduation to enter the job market. It is notorious the great difficulty of young people to enter the job market in Brazil today. Among so many factors, we have: the lack of adequate qualification, requirements of the companies, standards already inserted in the market and the barriers in the communication between candidate and company (lack of feedbacks). This problem is very important because young people are the future of humanity and the hope of nations. It is noticed that the number of unemployed young people in Brazil has increased a lot, especially those who do not have qualifications or experience, thus showing that it is necessary to debate the reason for this situation, which affects young people and is very current in our daily lives. The study of this work will be based on ideas and assumptions of theorists who have significant importance in the definition and construction of the concepts discussed in this analysis: young graduates, the job market and the obstacles they encounter. To this end, such objects will be studied in secondary sources such as academic works, articles, books and the like, which were selected here. Based on the information collected and presented, we found that one of the main factors that cause obstacles comes from both young people not seeking improvement and the company for making demands that are often unnecessary. It is noticed that the study of this theme is of great importance, so that we can analyze and conclude what in fact affects and harms the current youth and their entry into the market.

Keywords: Employment 1. Young. Insertion 2. Employability 3. Labor market 4.

1 INTRODUÇÃO

Ingressar no mercado de trabalho atual, se tornou um desafio, principalmente para recém-formados. O intuito deste artigo consiste em mostrar e fazer uma análise das dificuldades da introdução dos jovens recém-formados no mundo corporativo, visando as atualizações do mercado de trabalho. Os objetivos específicos foram analisar os principais fatores que prejudicam a inserção dos jovens que acabaram de sair da graduação no mercado de trabalho; observar a falta de jovens realmente que realmente estão qualificados para o primeiro emprego; e verificar a atual situação do mercado de trabalho para eles, visando os aspectos de empregabilidade e desemprego.

A metodologia dessa pesquisa foi fundamentada de forma de que pudéssemos explorar, através de uma pequena entrevista estruturada por meio de formulários com perguntas aplicado para os jovens, voltadas a verificar seus maiores desafios e dificuldades encontrados para inserção no mercado de trabalho, já que o número de jovens atuais formados está cada vez aumentando, devido a vários aspectos vitais relacionados a vida pessoal, financeira e social. Realizando uma análise qualitativa dos dados retidos através da mesma e utilizando a pesquisa bibliográfica. Como resultados observamos que o desafio enfrentado pelos jovens em algumas áreas metropolitanas do Recife, não é a dificuldade de inserção no mercado em fato, mas sim, dificuldade de inserção no mercado de trabalho referente à área de formação, devido à tamanha exigência em termos de experiência e outros fatores.

Podemos perceber também que as empresas se tornaram e vem se tornando mais exigentes no que se diz requisitos para a vaga, buscando um perfil mais qualificado e experiente, e impondo um perfil padrão para jovens que nem sempre é o ideal, acabando que excluindo candidato que poderiam ser a melhor opção para a vaga e empregando candidatos que talvez no futuro não se adequem a vaga, ao realizar esse filtro, a empresa acaba também esquecendo o realizar o feedback, provocando sensação de abandono dos candidatos desclassificados e causando uma má imagem da própria empresa, revelando uma falta de interesse e profissionalismo com os que foram eliminados na fase de recrutamento e seleção. Por se tratar de um trabalho que abordará o tema Mercado de Trabalho vs Jovens:

empregabilidade pós-graduação; focamos em uma visão gerencial/administrativa direcionada a gestão de recursos humanos, procurando trazer fatos que prejudicam ou causam dificuldades para o jovem formado ingressar no atual mercado de trabalho, além de discutir soluções além de trazer dados que possam ajudar a observar muitos dos grandes empecilhos encontrados nessa trajetória pós-graduação. Nos dias atuais, com o grande número de jovens graduados as empresas estão mais cautelosas, de acordo com Chiavenato (2004), a Administração de Recursos Humanos é capaz de promover o desempenho eficiente do pessoal através do planejamento, da organização, do desenvolvimento, da coordenação e do controle de técnicas.

Durante o processo de recrutamento e seleção escolhem-se os melhores profissionais entre vários candidatos qualificados, Almeida (2009) fala que atualmente as organizações classificam candidatos antes de formar o processo de recrutamento de seleção, os requisitos apontados são, seu potencial, sua competência, o modo que procuram um emprego, qual objetivo desejam alcançar. Está é uma realidade atual para muitos jovens que sentem a dificuldade de inserir-se no mercado de trabalho, além de um dos grandes critérios ser a exigência de experiência comprovada em carteira.

Segundo Almeida (2009) percebemos que as empresas ao filtrar os candidatos por meio de exigências mínimas para a vaga, prontamente já eliminam inúmeros pretendes, e também, é citado por Milkovich e Boudreau (2000) que as exigências cada vez maiores limitam a busca de candidatos qualificados o que leva a escassez de candidatos. Sabendo que durante o processo de graduação a maioria dos jovens não conseguem ter a oportunidade de botar em prática ou adquirir conhecimentos e habilidades na área escolhida.

Porém, por causa da dificuldade de inserção do jovem graduado no mercado de trabalho, o deixa impedido de captar a experiência prática de que necessita para ser selecionado para as empresas que o buscam, segundo Fleury (2002) o conceito de competência é pensado como o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que justificam uma alta performance, acreditando-se que os melhores desempenhos estão fundamentados na inteligência e na personalidade das pessoas. Através desse trabalho esclareceremos lacunas no processo de inserção do jovem no mercado de trabalho atual.

2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Este trabalho se enquadra como uma pesquisa descritiva e bibliográfica. A pesquisa descritiva caracteriza-se por descrever características difíceis e empregatícias entre os jovens formados atuais, já a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em materiais publicados, principalmente livros e artigos comunicativos. Diante dos argumentos e informações descritos, o objetivo deste trabalho é elaborar e registrar a respeito sobre o tema abordado. Para que isso pudesse ser feito, utilizamos livros, revistas e artigos de autores como Almeida (2009), Chiavenato (2004), entre outros. Aqui relatadas, as informações foram apreendidas, e descritas para responder os objetivos da pesquisa.

3 RESULTADOS

3.1 Empregabilidade

Trabalho é importante para a vida de qualquer indivíduo na sociedade, através dele conseguimos retirar recursos principalmente financeiros para poder viver e sustentar um estilo de vida que mais se encaixa conosco. E é por causa dele, que buscamos aperfeiçoamento profissional e pessoal, para gerar vantagens diante do cenário competitivo do mercado de trabalho. Empregabilidade é visto por Lobato, Caldas e Costa (2016) como a possibilidade de inserção, permanência ou reinserção no mercado de trabalho, portanto, o cidadão acaba se tornando o próprio administrador da sua vida profissional, fazendo investimentos de capacitação somados com um conjunto de atributos pessoais para destaca-lo diante do mercado de trabalho, criando mais competição.

No Brasil não existe um consenso que determine que um cidadão seja visto como empregável, basicamente define-se pelo valor econômico existente a organização, o que abrange vários fatores de acordo com cada empresa, porém geralmente estão ligados a fatores como habilidades, experiência, competência e vários outros.

De acordo com Franco (2001) há muitos profissionais e jovens capacitados no mercado de trabalho, porém a maioria deles não sabem o que realmente querem para a sua carreira, muitos deles atuam na área de formação e às vezes percebem o porquê não conseguem evoluir dentro da organização, não conseguem se sentir

felizes com a sua função, mesmo tendo uma boa remuneração, acabam se perguntando o que há de errado. Em determinados casos, a qualidade de vida não é a que o profissional desejava, por esse motivo seu trabalho acaba sendo um peso, devido a essas tais situações o profissional acaba adquirindo doenças físicas e psicológicas.

A forma mais eficaz de conseguir identificar qual rumo tomar, é analisar o que está levando o cidadão a fazer e pensar diante do jeito que ele faz e pensa. O mercado de trabalho atualmente está cada mais exigente, os futuros candidatos devem seguir um perfil profissional considerado perfeito, porém, sabemos que as pessoas não são iguais e isso vai trazer mais competitividade, já que ambos tem perfis diferentes, competência como saber falar inglês, possuir MBA, saber se posicionar, ter poder de persuasão, ser proativo, saber se comunicar e muitas outras características se destacam como as exigências favoritas das empresas.

Algumas corporações acabam, de maneira cega, perdendo ou desperdiçando ótimos candidatos por eles não obterem as exigências que são solicitadas para os cargos. Dito isso, muitos profissionais acabam sentindo-se rejeitados ou excluídos, por não seguirem o perfil perfeito, enquanto o que se seguem geralmente se tornam profissionais insatisfeitos, seguir o padrão solicitado é exatamente o que impede grandes empresas e grande profissionais de crescerem, pois sabemos que ser autêntico e não seguir padrões, final não adianta seguir o padrão e não ser um bom profissional. As empresas precisam saber identificar o profissional mais adequado através das suas autenticidade e singularidades que ele possui que o destaca dos demais, sem seguir padrões impostos pela sociedade.

Justamente como destacado por Zulauf (2006) existe uma divergência quanto a conceitualização das habilidades que definem empregabilidade e essa diferença abrem várias dimensões aos recém-formados, tornando as habilidades básicas que formam empregabilidade em habilidades transferíveis, por tanto isso varia de acordo com a vaga. Por conta da grade curricular, grande parte das universidades ensinam aos estudantes, de acordo com o curso, as habilidades de forma subentendida. Está prática poderia se tornar clara e objetiva, visto que, conforme já citado, os estudantes têm dificuldade de descobrir suas habilidades, qualidades e defeitos, ou seja, conhecimento próprio, o que prejudica a sua empregabilidade no mercado.

A empregabilidade torna-se um problema social baseado na ideia que a formação superior deveria corresponder a uma inserção profissional vantajosa, mas

atualmente possuir o ensino superior não é mais a garantia de obter um emprego na área de qualificação, estável e bem remunerado. Nesta pauta o conhecimento e as informações que são obtidas em uma graduação devem ajudar o estudante a se forjar para enfrentar o mercado de trabalho e saber o que lhe aguarda pela frente, deve-se entender que não há barreiras diante de quaisquer circunstâncias, mostrar para as organizações que são capazes de conseguir o que se almeja e se espera dele, sendo assim fazendo com que a instituição o escolha não só pelas suas aptidões ou conhecimentos, mas também pelo seu potencial adquirido e a sua determinação, persistência.

3.2 Obstáculos de empregabilidade dos jovens recém-formados

Enquanto fazem a graduação, os jovens tentam organizar a sua vida e conciliar o seu tempo pessoal com os estudos, mas o que realmente assusta os jovens são os obstáculos para ingresso no mercado de trabalho. O Núcleo Brasileiro de Estágios (Nunes), diz que 46% dos recém-formados, geralmente são afetados pelo desemprego logo após a finalização da graduação. Mas de uma forma geral, quem sente mais o impacto do desemprego são as pessoas que possuem menos experiências profissionais, e por isso tendem a ter menos sucesso na inserção no mercado de trabalho.

Todo mundo já passou ou vai passar pela fase do desemprego ao tentar entrar no mercado de trabalho, é um momento que pressiona e cria grande decepções. Mas segundo Milkovich e Boudreau (2000), a organização também passa pelo seu conflito de cativar o máximo de candidatos, se tornando atraente e avaliando-os através de perguntas objetivas, com fins de destacar os mais qualificados. Almeida (2009) diz que atualmente as organizações classificam candidatos antes de formar o processo de recrutamento e seleção, e os requisitos mais escolhidos para isso são: potencial, competências e objetivos almejados.

Com isso, a empresa cria o perfil do qual o futuro candidato precisa se encaixar, descartando os que não se encaixam e economizando tempo. Essa teoria analisada por Almeida (2009), podemos perceber que, ao filtrar com requisitos rasos, as empresas acabam descartando candidatos com potencial para vaga, sabemos que a contratação não garante a permanência, esse mesmo comportamento foi notado por Milkovich e Boudreau (2000).

Um fato curioso aconteceu nos anos 2000 a falta de pessoas qualificadas era tão grande que as organizações tiveram que investir amplamente no recrutamento dentro das faculdades, muitas vezes realizando a entrevista dentro do próprio campus. Hoje podemos observar que esse ato não ocorre, muito pelo grande número de graduados desempregados. As empresas não precisam mais investir na procura dentro das faculdades, por conta que os próprios formandos acabam procurando por necessidade de ingressar no mercado de trabalho.

Para conseguir sobreviver atualmente no mercado de trabalho, o candidato deve ter algo que o diferencie dos outros, lhe proporcionando vantagem competitiva. De acordo com Faissal et al (2009, p. 55) "a ocupação de cargos nas empresas não é mais atendida apenas pela discriminação de habilidades físicas, pois a produtividade hoje é muito mais dependente de processos cerebrais do que das aptidões.

Nesse contexto, podemos observar que ao contrário do que ocorriam antigamente, as empresas buscam seus candidatos primeiro pelos requisitos mentais, ou seja por suas competências, perfil profissional, comportamento, disposição de atender as necessidades da organização tanto no presente quanto no futuro, e que estejam disponíveis a agregar seu conhecimento a empresa.

Dentro dos requisitos citados acima, devemos focar mais nas competências. Conforme Dutra (2004) apud Faissal et al (2009) existe uma troca de competências entre a empresa e as pessoas a quais nela trabalham, tanto a empresa faz com que o funcionário seja beneficiado por meio das suas competências organizacionais, quanto o funcionário agrega valor a empresa aplicando suas competências nela.

De acordo com Nascimento et al (2005) atualmente, o desemprego se deve a uma nova forma de trabalhar devido a transição de mercado, uma nova forma de trabalho que envolve tecnologia que substituem o homem nas áreas de produção e serviços, envolvendo também trabalhos sazonais, terceirizados e temporários.

O mundo tem evoluindo cada vez mais após a Revolução Industrial, em aspectos administrativos, industriais, comerciais, econômicos e entre outros. Consequentemente o mercado de trabalho não poderia ficar obsoleto. Com essa atualização contínua, surge-se uma demanda ainda maior de mão de obra com qualificação, no sentido de estar atualizada com o atual mercado.

Binotto e Nakayanna (2000) reforçam que diante deste mercado em transição, cada um, particularmente deve buscar um caminho eficiente de

educação e métodos de capacitação atualizados pois, o processo de competição atualmente não se deve somente ao salário, mas também por empregos onde uma pessoa com elevada qualificação consiga os melhores cargos Remunerados.

3.3. Recrutamento e seleção

Geralmente, todo processo de seleção de candidatos acontece com o número superior de candidatos à vaga, isso possibilita ao recrutador poder selecionar os candidatos que mais se encaixam e são mais bem qualificados para a oportunidade, por isso, os métodos utilizado devem ser capaz de ajudar o recrutador a diferenciar quem está apto ou não para preencher a vaga.

No atual mercado de trabalho, parece ser fácil captar candidatos para vagas abertas, visto que a taxa de desemprego em todo mundo está alta, principalmente no Brasil, porém a realidade é outra: muitos candidatos e poucas qualificações para a vaga. A partir desses métodos o candidato escolhido está apto não para a melhoria da empresa, mas para seu comportamento diante do cargo que possui. "Empregar pessoas sem a qualificação requerida custa muito dinheiro à organização". (GIL, 2011,p. 92), por isso os meios de seleção devem ser validados para poder identificar a capacidade e o desempenho do candidato para o cargo solicitado.

Foi relatado por Robbins (2010) que as contratações algumas vezes são feitas com pessoas que não estão qualificados para isso, ocasionando uma ocupação da vaga por pessoas que não conseguem alcançar o objetivo da empresa e acabam sendo vistas como improdutivas ou incompetentes. Deluiz (2017) observa que atualmente o processo de recrutamento e seleção das organizações não exigem somente qualificação e diplomação, mas também competências técnicas, conhecimentos científicos e qualificações tácitas. A experiência profissional para o cargo de concorrência pode ser vista como qualificação tática.

Muitas oportunidades de emprego acontecem através de indicação, direcionando a seleção para amigos ou conhecidos, ou até mesmo parentes de funcionários da empresa. Isso acontece porque a empresa aproveita parte do seu capital cultural para captar novos talentos, visando que os colaboradores já conheçam alguém que se encaixem nos valores e visão da empresa, devido a isso muitos outros candidatos qualificados acabam perdendo oportunidades de trazer

novas culturas para a empresa. Conforme Robbins (2010) o bom desenvolvimento do funcionário dentro da empresa depende de muitos fatores, e a seleção é só o começo disso, por isso deve ocorrer da mesma maneira para pessoas fora da empresa (seleção externa e sem indicação), visando solucionar os problemas de: qualificação e adequação; eficiência e eficácia.

De acordo com Gil (2011, p. 92) “o fator que descapitaliza a organização após investir no processo de recrutamento e seleção é a rotatividade de pessoal. Por falta de oportunidades de crescimento dentro da empresa, as pessoas se sentem pressionadas a mudar de emprego, em busca de uma organização que proporcione maior abertura para crescimento profissional.” Isto acaba acontecendo bastante nas organizações, a empresa investe em recursos como tempo e dinheiro para realizar um recrutamento e seleção, e por falta de oportunidade de evolução o candidato acaba ficando desmotivado. Por isso deve existir a sinergia de interesses entre o empregador e o empregado, visando evitar o alto índice de turnover, durante o processo de recrutamento e seleção quanto maior forem as informações obtidas pelo candidato sobre o cargo, benefícios e a empresa é melhor, principalmente para selecionar apenas o melhor para ocupar o cargo.

3.4 discussões

Quando perguntados sobre a diferença de gêneros, 51,1% dos participantes são mulheres e 46,6% são homens e 2,3% não quiseram responder. Perguntados se já exerceram alguma atividade profissional confirmada em CTPS apenas 12,5% responderam que não, enquanto 87,5% responderam que sim.

Estes números mostram uma diferença teórica apresentada no conteúdo desse artigo, já que a maioria dos participantes tiveram sim uma boa inserção no mercado, dito que 87,5% já possuem experiência profissional, porém a inserção não garante a permanência.

Perguntados sobre possuir experiência na área de formação, 61,4% responderam que possuem, enquanto 38,6% responderam que não possuem. Apesar da maioria conseguir experiência profissional na área, uma grande quantidade de pessoas não consegue, confirmando a teoria de que a inserção não garante a permanência, que de acordo com Deluiz (2017), esse problema tem como uma grande potência o processo de recrutamento, impactando essa parcela.

Questionados se possuíam além da graduação alguma outra qualificação profissional na área de preferência, 53,4% responderam que sim e 46,6%

responderam que não, acordando com teoria de Lobato, Costa e Caldas(2016) de que os jovens atuais estão investindo mais em capacitação profissional para contribuir com a atual empregabilidade.

Em relação a aceitarem oportunidades de emprego fora de sua área, 84,1% responderam que só aceitaram por questão de necessidades pessoais e financeiras, e 15,9% responderam que não. Isto mostra que apesar de inseridos no mercado de trabalho, a grande maioria não está inserida da maneira que deseja, o que os leva a maior buscar de capacitação profissional, como já dito anteriormente. O que também remete o que foi dito por Rabaglio (2014) que a maioria dos candidatos não estão alinhados com as exigências cada vez mais rígidas da vaga disponível.

Interrogados sobre a perda de oportunidade de vagas por não possuir qualificação necessária, 87,3% responderam que já perderam sim oportunidades, e 12,7% disseram que não, o que nos leva a retornar no assunto sobre competência que o candidato precisa ter para garantir a vaga, segundo Rabaglio(2014).

Em relação a estarem atualizados com as constantes atualização do mercado atual, 77,3% informaram que se mantém atualizados as tendências, enquanto 22,7% informaram que não estão. Mostrando concordância teórica de que a constante transição do mercado de trabalho aumenta a necessidade de atualização de capacitação, apontada por Binotto e Nakayana(2000).

Quando perguntados sobre o desejo de fazer uma nova graduação ou pós-graduação, 92% responderam que sim, devido a dificuldade de inserção no mercado de trabalho, enquanto 8% responderam que não. Confirmando a teoria de Faissal (2009), de que quanto mais qualificações o candidato tiver, maior será a visão de vantagem competitiva no mercado para ele.



Gráfico 1: Dificuldades a se candidatar a uma vaga.

Fonte: Pesquisa realizada na Região Metropolitana do Recife (RMR).

O gráfico acima confirma os fatores que mais impedem a inserção dos jovens no mercado de trabalho, além, a falta de saber falar outra língua além do português e a falta de experiência na área, são as que mais afetam os jovens, confirmando que 46% dos recém-formados estão fora do mercado de trabalho por não possuírem experiências adequadas para vagas concorridas.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo comum desse trabalho foi expor as principais dificuldades que acabam atrapalhando na entrada dos jovens no mercado de trabalho. Foi notado que a falta de experiência se destacou como sendo o problema que mais possui um impacto no caminho em busca do primeiro emprego após a graduação.

Simultaneamente com este fator também foi mostrado que falar inglês é muito exigido, principalmente pelas grandes organizações do Brasil e que, até mesmo as faltas de cursos básicos acabam por desqualificando muitos desses jovens. Porém, de toda a forma de acordo com a base teórica apresentada as organizações deveriam pensar melhor e levar em consideração a vontade de cada candidato a vaga, mesmo não conseguindo completar todos as exigências que foi pedido, levando em conta que se a pessoa tiver motivação certa pode alcançar o perfil desejado pela empresa.

Outro alvo exclusivo foi conferir a atual condição do mercado de trabalho analisando os aspectos de empregabilidade e desemprego, e podemos averiguar que juntamente com a evolução tecnológica, empresarial e econômica se faz agudamente indispensável procurar informações sobre a vaga almejada para se

tornar um diferencial. Uma vez que o postulante sabe os requisitos solicitados, ele pode trabalhar com antecedência nas suas qualificações para que se enquadre ao máximo na representação cobijada por grande parte das empresas para este cargo. Caçar habilidades e aprimoramento no âmbito que deseja atuar, ou na área que está atuando, o candidato não terá dificuldade alguma no momento de se posicionar perante o mercado de trabalho.

Salientar que a falta de jovens deveras qualificados para o primeiro emprego também foi realçado como um dos objetivos específicos. A partir dos dados analisados, podemos finalizar que existe um grande contingente de jovens no mercado de trabalho com qualificação técnica e teórica, mas, que para evidência no mercado deve-se driblar a falta de experiência por canais de conhecimentos das suas próprias habilidades.

Destacando-se então que o obstáculo de inserção deles é no mercado de trabalho alusivo à área de formação. Identificamos, portanto, uma necessidade de pesquisa detalhada sobre o porquê as pessoas ingressam no mercado de trabalho antes de ingressar na faculdade. Não tornando-se claro se é uma tendência devido a companhia siderúrgica nacional estimular cursos técnicos ainda antes da entrada a graduação. Sendo assim fazer uma pesquisa mais ampla para conferir a visão dos gestores quanto aos candidatos e quais suas expectativas referentes a postura, preparação e qualificação dos jovens recém-formados.

REFERÊNCIAS

Chiavenato, Idalberto. **Gestão de pessoas; e o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro:2.ed. campus, 2004

Almeida, Walnice. **Captação de seleção de talentos: com foco em competências.** São Paulo: Atlas, 2009.

Binotto, Erlaine. Nakayana, Marina Keiko. **Os reflexos das mudanças no mercado de trabalho.** Rio Grande do Sul: Universidade Ferederal do Rio Grande do Sul (UFRGS), 2000.

Deluiz, Neise. **A Globalização Econômica e os Desafios à Formação Profissional.** Rio de Janeiro, Boletim Técnico do Senac: A Revista da Educação Profissional, 2017.

Faissal, Reinaldo. Passos, Antônio Eugênio Valverde Mariani. Mendonça, Márcia da C. Furtado de Almeida, Walnice Maria da Costa. **Gestão de Pessoas: Atração e seleção de pessoas.** Rio de Janeiro: FGV, 2009

Franco, Simon. **O Profissionauta.** São Paulo: Futura, 2001

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas.** São Paulo: Atlas, 2011

Lobato, Marília Gabriela Silva. Caldas, Yurgel Pantoja. Costa, Arley José Silveira. **Mercado de Trabalho e Empregabilidade Sob a Lógica do Capital: representações sociais do secretário executivo do Amapá.** Amapá: Revista de Gestão e Secretariado, 2016

Milkovich, George T. Boudreau, John W. **Administração de Recursos Humanos.** São Paulo: Atlas, 2000

Mineiro, João. **Ciência, profissão e empregabilidade: três teses sobre a relação entre sociologia e o mercado de trabalho.** Lisboa: Associação Portuguesa de Sociologia, 2015.

Nascimento, Arielly. Pinheiro, Karoline. Silva, Rafaela. Valduga, Rafaely. **Carreira e Empregabilidade na Área Secretarial.** Paraná: Revista Expectativa, 2005

Rabaglio, Maria Odete. **Gestão por Competências: Ferramentas para atuação e captação de talentos.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2014.

Reis, Edna Afonso; Reis, Ilka Afonso. **Análise Descritiva de Dados.** Relatório Técnico do Departamento de Estatística da UFMG, 2020.

Robbins, Stephen P. **Comportamento Organizacional.** São Paulo: Pearson, 2010

Vieira, F. P. **Gestão, baseada nas competências, na ótica dos gestores, funcionários e clientes, na empresa de assistência técnica e extensão rural do estado de Rondônia.** Rondonia: Emater, 2002

Zulauf, Monica. **Ensino Superior e Desenvolvimentos de Habilidades para a Empregabilidade**. São Paulo: Sociologias: 2006