

## Juventude: o desafio de ingressar no mercado de trabalho

*Andréia Aparecida Alves Affonso\**

Graduanda em Administração - Faculdade Metropolitana São Carlos (FAMESC/BJI)

*Neuza Maria de Siqueira Nunes\**

Mestra em Economia Empresarial pela Universidade Candido Mendes (UCAM), Professora de Economia na Graduação em Direito e Administração da Faculdade Metropolitana São Carlos (FAMESC/BJI)

*Daniel de Siqueira Nunes Reis\**

Graduando em Engenharia Civil - UNIVERSO

### **Resumo**

A juventude tem como desafio o ingresso no mercado de trabalho. Para isso, cada vez mais jovens estão ingressando no ensino superior em busca de um futuro melhor. O presente trabalho tem como objetivo apresentar a realidade enfrentada pela maioria dos jovens quando se depara com a dificuldade de ingressar no mercado de trabalho. Capacitar, adquirir habilidades e competências são essenciais aos futuros profissionais que desejam se inserir no mercado de trabalho e conseguir uma carreira de sucesso.

**Palavras-chave:** Juventude; Educação; Mercado de Trabalho.

### **Abstract**

Youth have the challenge of entering the labor market. To this end, more and more young people are entering higher education in search of a better future. The present study aims to present the reality faced by the majority of young people when faced with the difficulty of entering the labor market. Empowering, acquiring skills and competencies are essential for future professionals who want to enter the job market and achieve a successful career.

**Keywords:** Youth, Education; Labor Market.

### **1 Introdução**

Quando se fala sobre juventude, milhões de pensamentos vêm em mente. Pensamentos envolvendo questões sociais, educacionais, políticas e também econômicas. Enfim, surge certa preocupação a respeito da juventude, que vai aumentando cada dia mais e que na maioria das vezes sem expectativas a respeito do futuro.

Justamente essa preocupação está ligada ao fato de que a própria sociedade, em geral, criou certa expectativa a respeito do futuro da nação. Tendo em vista que cuidar da juventude é investir num futuro melhor.

Observa-se que os olhares estão atentos para a juventude. No próprio governo, na política, entre os familiares, inclusive, entre os educadores o assunto abordado é o mesmo. Investir nesse grupo fazendo com que a juventude desperte o interesse em buscar um futuro melhor e, com o próprio governo dando apoio através de projetos e programas poderá criar oportunidades para a juventude desenvolver capacidades e habilidades.

Segundo Rezende e Tafner (2005), as oportunidades para a juventude poderão ser alcançadas através de investimentos públicos. Em geral, o próprio governo abre espaço para melhoria da educação através de programas sociais, dando oportunidade às classes menos favorecidas a ter uma educação melhor.

Seguindo esse contexto, é justamente na juventude que desperta a maior preocupação da maioria dos jovens. Uma delas é: qual faculdade cursar? Qual a minha vocação? Uma série de dilemas irá acompanhar até a realização do grande sonho de ter uma carreira profissional bem-sucedida.

Depois de formar, quantos conseguem alcançar suas expectativas? Qual o impacto que tem a transição da faculdade para o mercado de trabalho? Sabe-se que ter um diploma em mãos não é necessariamente uma garantia de entrada no mercado de trabalho.

Ainda de acordo com os autores, vive-se no mundo moderno onde a demanda procura-se por profissionais altamente qualificados, criativos, inovadores, enfim, que tenham competências e habilidades específicas. Teoricamente ao sair da faculdade, ou seja, ao término da conclusão do curso, o indivíduo está pronto para enfrentar o mercado de trabalho, mas, na prática, não é bem assim. Um dos problemas recorrentes e que a maioria dos jovens encontram é a falta de experiência no mercado, fator que a maioria das empresas busca em um profissional.

Nesse contexto, o objetivo desse estudo é mostrar a realidade enfrentada pela maioria dos jovens ao concluir o curso quando se depara com as dificuldades existentes, como a falta de experiência, o medo de não conseguir entrar no mercado de trabalho, a competitividade com um profissional experiente e a busca para alcançar o sucesso profissional.

## **2 Mercado de Trabalho**

### **2.1 Caminhos incertos**

O que passa na cabeça de quem acaba de se formar? Cerca de milhões de pensamentos sobrevêm, pensamentos que levarão a caminhos cheios de dúvidas, conflitos, enfim, uma série de dilemas que certamente irão acompanhar a busca pelos objetivos.

Em meio a esse cenário, surgem as seguintes preocupações: como conseguir entrar no mercado de trabalho? Será que as pessoas estão aptas o suficiente para desenvolver o papel de um bom profissional? Será que obterão sucesso profissional? As empresas buscam profissionais que agregam valores dentro das organizações, profissionais qualificados, competentes, criativos, inovadores que tenham um diferencial hábil para atender a demanda do mercado de trabalho.

Normalmente, existe conflito interior devido às expectativas em relação ao mercado de trabalho ao término da conclusão de um curso superior. Teoricamente as pessoas encontram-se aptas, isto é, estão a um passo diante dos objetivos planejados. Nesses caminhos incertos existem vários obstáculos e desafios que a juventude tende a percorrer. Entre eles, a experiência, que no mercado de trabalho favorece a competitividade para estar inserido.

Seguindo esse contexto, nota-se que não basta somente aprender é preciso através da prática, ou seja, na convivência diária, enfrentar os desafios que no ambiente de trabalho ocorre diariamente, isto é, colocar em prática tudo o que foi ensinado na teoria.

Para Hotza e Lucchiarri (1998), muitos entre os que buscam uma formação universitária acreditam que será uma espécie de solução profissionalizante que lhes dará um conhecimento técnico específico e mais ou menos definitivo capaz de garantir o ingresso no mercado de trabalho e o sucesso profissional. Observa-se que conhecimento específico não é suficiente para atender a demanda do mercado. É preciso ter mais capacidades, habilidades técnicas que só são aprendidas na convivência do dia a dia.

De acordo com Rezende e Tafner (2005), conhecimento é um bem valioso podendo afirmar que é um dos meios mais significativos de criar oportunidades potenciais para se desenvolver na sociedade. Ou seja, em geral a própria sociedade busca meios de inserir os jovens no mercado de trabalho para que estes não só adquiram conhecimentos, mas, que tenham oportunidades de desenvolver habilidades e, capacidades técnicas e práticas para alcançarem experiências profissionais.

Diante desse contexto, nota-se que o conhecimento e a prática andam juntos. Uma vez que os jovens acabam de se formar, surge a preocupação com a entrada no mercado de trabalho. Será que vai valer a pena todo o esforço feito para se formar? Um dos maiores dilemas é a falta de experiência.

A insegurança a respeito da falta de experiência faz com que a maioria dos jovens fique preocupados com a entrada no mercado de trabalho. Embora, não seja uma condição de impedimento para isso, sabe-se que muitos jovens entram no mercado de trabalho sem alguma experiência, mas que quando foram desafiados, criaram oportunidades para mostrarem seus potenciais.

## 2.2 A falta de experiência

Segundo os autores Rezende e Tafner (2005), a experiência acumulada pelo trabalho tende a tornar o indivíduo mais produtivo. Em geral, as empresas de antemão procuram profissionais experientes, pois, a maioria tem reconhecimento estabelecido no mercado.

E o que acontece quando ao procurar um emprego perguntam sobre as experiências em outras empresas? Observa-se que a experiência adquirida possa dar certa vantagem no mercado, mas também, a falta dela não é uma condição de impedimento para tal.

Entende-se que o mercado procura jovem com certa bagagem de experiência. Assim sendo, a empresa que contrata profissionais experientes busca lucrar com a bagagem desses profissionais, que são na maioria das vezes mais produtivos, pois, procuram demonstrar seus conhecimentos, suas habilidades, e sua criatividade adquirida ao longo do tempo tendendo a serem mais definidos em seus objetivos e dessa forma, disputados no mercado de trabalho.

Pelo lado do mercado observa-se, segundo os autores Rezende e Tafner (2005), que as empresas encontram dificuldades em contratar jovens sem experiências, pois receiam a rotatividade entre esses jovens, e assim, contribuem para que não adquira experiência. Em alguns momentos, os jovens sem qualquer tipo de experiência podem estar propícios a desistir, pois, muitas vezes encontram-se indecisos. Diante desse cenário, outros fatores também são apontados como vilões, que são a timidez e o medo de não conseguir demonstrar competência para a empresa que o contratou.

Percebe-se que um jovem inexperiente tende a ter certos receios, mas que em geral as próprias empresas vão ter que se arriscar na contratação de profissionais inexperientes, pois, podem ser um profissionais que no futuro venham contribuir muito no mercado, já que provavelmente estarão mais aberto à criatividade e a enfrentar os desafios e as mudanças.

Em meio ao cenário do mercado de trabalho e as expectativas a respeito da juventude, em geral, a própria sociedade, o governo e as empresas devem criar meios ou recursos para que a juventude possa entrar no mercado de trabalho. Um dos meios foi a facilitação de acesso ao ensino superior, que agrega valores e cria condições para que a juventude demonstre, após a conclusão do curso, os conhecimentos adquiridos no mercado de trabalho. O governo também disponibiliza cursos de especialização para que a demanda por profissionais qualificados para o mercado venha a ser suprida.

### 2.3 A inserção no mercado de trabalho

Depois de enfrentar tantos obstáculos em relação aos objetivos traçados, surgem várias outras questões. Uma delas é como competir, melhor dizendo, como estar à altura de alguém mais experiente no mercado?

Após de uma longa caminhada que inclui a conclusão dos estudos, as especializações em determinadas áreas, a transição para o mercado de trabalho deveria ser a continuidade, ou seja, nada mais é do que da teoria para a prática. Justamente na transição da faculdade para o mercado de trabalho que surgem as inseguranças, as incertezas a respeito do futuro.

De acordo com Guimarães (2006), é responsabilidade dos jovens enfrentarem os novos riscos e as incertezas e, ao mesmo tempo, construir seu próprio percurso, além de buscar condição de estar apto para o mercado de trabalho e, ao mesmo tempo lidar com as inseguras e com as preocupações que surgem.

Ainda de acordo com Guimarães (2006), a transição do estudo para o trabalho dependeria não só da característica do indivíduo, ou da estrutura e funcionamento do mercado de trabalho. Existem vários outros fatores que contribuem para uma possível contratação. Décadas passadas havia certa dificuldade de acesso à faculdade, mas o tempo mudou e hoje felizmente o acesso é mais fácil. Se antes para entrar no mercado de trabalho dependia de outras atribuições, a conclusão do ensino superior já abriria certas vantagens

diante dos concorrentes. A facilidade de concluir o ensino superior contribuiu não só para a entrada no mercado de trabalho como também, para se tornar cada vez mais competitivo.

Segundo Ribeiro e Neder (2009), a qualificação para o trabalho, em geral, envolve vários componentes, entre eles, a escolaridade que é o conhecimento formal e a experiência que é o conhecimento adquirido no local de trabalho. Ou seja, existem vários componentes que interagem com as qualificações exigidas na demanda do mercado de trabalho.

De acordo com Silva e Neto (2005), os diplomas têm duas finalidades. Uma é de permitir o prosseguimento nos estudos; a outra, é o acesso ao mercado de trabalho. Seguindo esse contexto, segundo os autores, o mundo moderno tem enfrentado diversos desafios econômicos, sociais, culturais e que devido ao movimento de modernização organizacional e técnica da empresa, os diferentes setores econômicos atuam na competição internacional. Sendo assim, as mudanças contribuem para que haja uma demanda por profissional mais especializado e capacitado para atender ao mercado.

Para Silva e Neto (2005) o mercado exige as capacidades dos trabalhadores adquiridas por meio da escolarização, da formação profissional e da experiência em outros trabalhos. Assim sendo, essas capacidades juntamente com as competências consideradas necessárias pela introdução das novas tecnologias definem a formação de um profissional, isto é, a qualificação adquirida e a qualificação requisitada no mercado de trabalho. Observa-se que existe variáveis influentes que englobam o mercado e a demanda por profissionais qualificados em determinadas áreas e, cabe à juventude saber administrar os desafios que surgem e as dificuldades existentes.

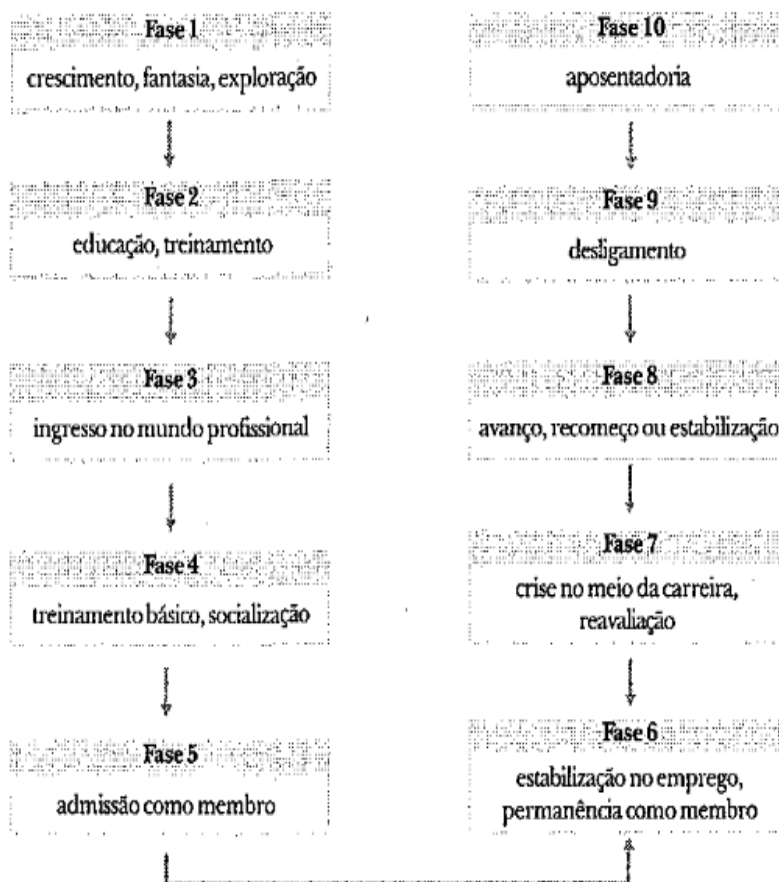
#### 2.4 Sucesso profissional

Quem não quer ter uma carreira de sucesso, obter reconhecimento profissional, enfim, ter uma carreira já estabilizada? Certamente isso tem sido o objetivo de milhares de jovens que buscam ter sucesso em uma carreira profissional bem-sucedida.

De acordo com Tolfo (2002), as organizações enfrentam muitas mudanças, entre elas estão a competição internacional, a busca pela melhoria na produção, na qualidade de serviços e nas inovações tecnológicas. Seguindo esse parâmetro a organização enfrenta outros desafios, que é de promover condições necessárias para desenvolvimento de colaboradores

e profissionais envolvidos em uma gestão, ou seja, criar oportunidades para que os profissionais venham crescer dentro da empresa.

Antes, o simples fato de estar empregado já era o suficiente para se ter uma satisfação profissional, mas, com as mudanças atuais, é preciso ter algo a mais que faça com que os próprios colaboradores possam usufruir das habilidades, competências e qualidades necessárias para o crescimento em conjunto da empresa. Ainda, segundo o contexto da autora, existem várias fases da carreira conforme se observa a seguir:



**Figura1 – Principais fases da carreira**  
 Fonte: (TOLFO, 2002)

Para Tolfo (2002), a primeira fase está relacionada ao estudo ou treinamento para a profissão escolhida, onde a pessoa começa a projetar, a explorar o seu sonho, ou seja, o descobrimento da sua vocação, o que fazer para atingir os objetivos. A segunda fase refere-se

à identificação escolar, se vai ser técnica ou não, de obter informações sobre o caminho que vai trilhar e tomar decisões, isto é, cursar uma faculdade ou um curso técnico.

A terceira fase ocorre com a entrada no mercado de trabalho, onde acontece a prática do trabalho, a oportunidade de colocar em prática tudo que aprendeu, a autoavaliação das habilidades, das capacidades e das metas. Conforme a autora, essa é uma etapa bastante difícil, pois as empresas estão cada vez mais exigentes quanto à experiência e à qualificação requerida do candidato à futura vaga de emprego. Justamente, na maioria das vezes, isso faz com que os próprios jovens se sujeitem ao subemprego ou a um trabalho precarizado como forma de construir um currículo competitivo.

A quarta fase envolve treinamento e a socialização do empregado, ou seja, o colaborador começa a conhecer os valores da empresa, a cultura, as regras, as normas. Ele vai conhecendo o ambiente da organização em que está sendo inserido. A quinta fase se resume quando o empregado começa a sentir que pertence como parte efetiva do grupo na organização e começa a identificação de seus papéis. Ele começa a descobrir qual é a sua contribuição para a organização.

A sexta fase refere-se à estabilização no emprego e à permanência como membro, ou seja, a segurança de se sentir estabilizado na empresa. A sétima fase trata da avaliação das escolhas e das circunstâncias vivenciadas, ou seja, se tudo o que passou dentro da organização valeu a pena. Na oitava fase, os profissionais estabelecem seus principais interesses, que estão relacionados à reorientação profissional, à possibilidade de dar continuidade na carreira ou o desafio em avançar na organização. Nessa fase o indivíduo escolhe se vai dar continuidade ao trabalho que estava fazendo ou vai enfrentar desafios em busca de algo a mais que possa colaborar com o crescimento da carreira profissional.

A fase nona é chamada de desligamento, onde a pessoa começa a se preparar para a última fase, que é a aposentadoria. Ela começa a se preparar emocionalmente para um desligamento da carreira. Observa-se que existem vários processos para enfrentar no decorrer do tão sonhado objetivo de ter uma carreira profissional. Cabe salientar que os fatores não acontecem necessariamente nesta ordem, e que uma carreira profissional vai depender do empenho do próprio indivíduo.

## 2.5 O desemprego



De acordo com os dados, divulgados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, IPEA (2016), a taxa de desemprego nas desagregações por faixa etária, observou-se um aumento na faixa dos indivíduos mais jovens, compreendida entre 14 a 24 anos. A taxa de desemprego passou de 19,3%, no primeiro semestre de 2015, para 26,5%, no mesmo semestre de 2016, representando uma diferença de 7,2 pontos percentuais. O aumento na taxa de desemprego em 2016 seguiu a trajetória ascendente iniciada em 2015, com intensidade variada entre alguns recortes da população. Entre os grupos que mais foram atingidos destacam-se os dos jovens, moradores da região Sudeste, e indivíduos com nível intermediário de educação, isto é, com o ensino fundamental completo, mas que ainda não completaram o ensino médio. (IPEA, 2016, p.10)

A evolução da taxa de participação, ou taxa de atividade, no decorrer dos anos de 2012 a 2016 entre os jovens apresentou 0,7 pontos percentuais de aumento. Entre o primeiro semestre de 2015 correspondeu a 49,6% e no mesmo semestre de 2016 correspondeu 50,3%. Com relação à taxa de informalidade por faixas de idade, os jovens apresentaram um crescimento de 1 ponto percentual na taxa no primeiro semestre de 2016 em relação ao mesmo período no ano anterior.

Os dados divulgados pelo IPEA (2016) revelaram que os rendimentos dos ocupados por nível de instrução houve uma diminuição nos rendimentos em todos os níveis entre o primeiro semestre de 2015 e 2016. Para os ocupados com o ensino fundamental incompleto a queda foi de 5,2%, entre os ocupados com ensino fundamental completo o decréscimo foi de 4,8% e, entre aqueles mais escolarizados, com pelo menos o ensino médio completo, a queda foi de 4,9.

Conclui-se que, de acordo com os dados divulgados, que houve aumento na taxa de desemprego e na taxa de informalidade entre os indivíduos jovens, na faixa etária compreendida entre 14 a 24 anos. Os rendimentos dos ocupados por nível de instrução também diminuíram, mas a queda foi menor para indivíduos com o ensino médio completo, queda de 4,9%, do que para aqueles com o ensino fundamental incompleto, queda de 5,2% entre o primeiro semestre de 2015 e 2016.

Os estudos sobre a inserção no mercado de trabalho evidenciaram que existe certa dificuldade na empregabilidade para jovem que não cursou o ensino médio e muito menor

para aqueles com ensino superior. O futuro da juventude está na busca da qualificação, seja através dos estudos ou na continuidade de especializações.

### **Considerações finais**

A juventude percorre um caminho longo até atingir seus objetivos. Caminhos marcados por altos e baixos, que o próprio jovem deve saber administrá-los. Observa-se que, apesar da demanda das organizações em busca por profissionais altamente qualificados, nada impede que a própria juventude inexperiente conquiste o seu espaço no mercado de trabalho. A falta de experiência não deve constituir em um impedimento, mas em um desafio a ser conquistado. Além dos desafios que devem ser superados, os jovens devem lidar com o planejamento de uma carreira profissional. Analisar que a teoria e a prática, ambas, devem andar juntas e que o aprendizado é contínuo, independentemente dos anos percorridos, ainda mais, dentro do mundo moderno em que se vive. O profissional deve estar preparado para enfrentar os obstáculos que surgirão no meio do caminho. Capacitar, adquirir habilidades, competências, qualidades e se inovar são essenciais aos futuros profissionais que desejam percorrer uma carreira de sucesso. A juventude tende a trilhar caminhos cheios de incertezas, inseguranças e medos e, às vezes, tudo isso é essencial para que venha a se desenvolver em um profissional altamente qualificado e juntamente com uma carreira profissional bem-sucedida.

### **REFERÊNCIAS**

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência Social. **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA, 2016. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/161117\\_bmt\\_61.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/161117_bmt_61.pdf) Acesso em: 29 mai. 2017.

GUIMARÃES, Nadya Araujo. **Trajetórias inseguras, autonomização incerta: os jovens e o trabalho em mercados sob intensas transições ocupacionais**. Departamento de Sociologia da USP, 2006. Disponível em: [http://www.en.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/livros/capitulo\\_6\\_trajetorias.pdf](http://www.en.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/livros/capitulo_6_trajetorias.pdf) Acesso em: 30 mai. 2017.

HORTZA, M. A; LUCCHUIARI, D. H. P. S (1998). **A experiência de transição entre a universidade e o mercado de trabalho na adultez jovem**. UFRGS Lume Repositório Digital, 2002. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/4007>Acesso em: 30 mai. 2017.

MORAES, Carmen Sylvia Vidigal; NETO, Sebastião Lopes. **Educação, formação profissional e certificação de conhecimentos: consideração sobre uma política pública de certificação profissional**. Educ. Soc. - Campinas, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/es/v26n93/27288.pdf>Acesso em: 30 mai. 2017.

REZENDE, Fernando; TAFNER, Paulo (editores). **Brasil: o estado de uma nação**. Rio de Janeiro: Ipea, 2005.

RIBEIRO, Rosana; NEDER, Henrique D. **Juventude desocupada, pobreza e escolaridade (2009)**. Scielo, 2009. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-63512009000300004](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-63512009000300004) Acesso em: 30 mai 2017.

TOLFO, Suzana da Rosa. **Carreira profissional e seus movimentos: revelando conceitos e formas de gestão em tempos de mudança**. Revista RPOT, Psicologia: Organização e Trabalho, 2002. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/6847> Acesso em: 29 mai. 2017.