



INSERÇÃO DOS JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO: o primeiro emprego após a graduação

Keila Pires de Oliveira
keilapires2012@gmail.com
UGB

Paloma Isa Almeida Alves
paloma_isa@hotmail.com
UGB

Paloma de Lavor Lopes
palomalavor@gmail.com
UGB

Renan Gomes de Moura
renangmoura@gmail.com
Unigranrio

Marcus Vinicius Barbosa
marcus.barbosa1979@gmail.com
Fasf

Resumo: Entrar no mercado de trabalho é um desafio, principalmente para recém-formados. O deste artigo consistiu em demonstrar as dificuldades da introdução dos jovens recém-formados no mundo corporativo, tendo em vista as atualizações do mercado de trabalho. Os objetivos específicos foram analisar os principais fatores que interferem na inserção dos jovens no mercado de trabalho; pontuar a falta de jovens realmente qualificados para o primeiro emprego; e, verificar a atual situação do mercado de trabalho analisando os aspectos de empregabilidade e desemprego. A metodologia dessa pesquisa foi feita de forma exploratória, através de uma entrevista semiestruturada por meio de formulários com dez perguntas aplicado a 82 jovens voltadas a verificar seus maiores desafios. Realizando uma análise qualitativa dos dados e utilizando a pesquisa bibliográfica. Como resultados percebe-se que o desafio enfrentado pelos jovens em Volta Redonda não é a dificuldade de inserção no mercado em geral, mas sim, dificuldade de inserção no mercado de trabalho referente à área de formação, devido à tamanha exigência em termos de experiência.

Palavras Chave: Emprego - Jovens - Inserção - Empregabilidade - Mercado de Trabalho

1. INTRODUÇÃO

Atualmente, com o excessivo número de graduandos as empresas estão cada vez mais criteriosas. Durante o processo de recrutamento elegem os melhores profissionais dentre inúmeros candidatos capacitados. Esta realidade dificulta o processo de inserção dos jovens graduandos no primeiro emprego pois, um dos critérios exigidos é a experiência profissional.

Sabemos que durante a jornada de graduação, a maioria dos jovens não tem oportunidades de praticar ou adquirir conhecimentos na área técnica de sua especialidade. Porém, é através do primeiro emprego que será captado pelo jovem a experiência prática de que necessita para se tornar o profissional que a empresa procura. Por meio deste artigo visamos responder a seguinte questão: Quais as dificuldades que os jovens mais enfrentam, para se inserir no mercado de trabalho?

O objetivo geral deste artigo consistiu em demonstrar as dificuldades da introdução dos jovens recém-formados no mundo corporativo, tendo em vista as atualizações do mercado de trabalho. Os objetivos específicos são: analisar os principais fatores que interferem na inserção dos jovens no mercado de trabalho; pontuar a falta de jovens realmente qualificados para o primeiro emprego; e, verificar a atual situação do mercado de trabalho analisando os aspectos de empregabilidade e desemprego.

A pesquisa justifica-se com base no índice de desemprego para os jovens no mercado de trabalho que vem aumentando cada vez mais, devido à falta de experiência para adquirirem o primeiro emprego, pois, as organizações não confiam nos mesmos e muitos acabam procurando outros meios para o seu próprio sustento, deixando assim de inserir no mercado de trabalho.

Este projeto tem como desígnio exteriorizar as dificuldades que os jovens possuem para ingressar no mercado de trabalho, reunir informações a respeito das necessidades profissionais apontadas pelas organizações, visando entender a dificuldade de inserção desses jovens no primeiro emprego.

2. EMPREGABILIDADE

Emprego é essencial na vida de qualquer adulto, por meio dele que nós conquistamos todos os bens e mantemos nosso sustento. Por causa dele procuramos evoluir mentalmente e profissionalmente para ser destaque no mercado de trabalho.

Empregabilidade é definido por Lobato, Caldas e Costa (2016) como sendo a possibilidade de inserção, permanência ou reinserção no mercado de trabalho, ou seja, é o meio que o indivíduo se torna administrador da própria carreira, investindo constantemente em capacitação e em um conjunto de atributos pessoais para diferenciá-lo no mercado de trabalho e torná-lo mais competitivo.

Não há um consenso que determine no Brasil o que torna uma pessoa empregável, basicamente define-se pelo valor econômico agregado a organização o que abrange vários fatores de acordo com cada empresa, mas, estão sempre ligados a fatores como habilidades cognitivas, experiência, socialização, entre outros.

De acordo com Franco (2001) á muitos profissionais e jovens capacitados no mercado de trabalho, mais a maioria deles não sabem o que realmente quer para sua carreira, muitos atuam na área de formação e as vezes não se dão conta por que não conseguem expandir dentro da organização, não conseguem se sentir satisfeito com o seu cargo, mesmo tendo um ótimo salário, e se perguntam o que há de errado. Em alguns casos a qualidade de vida não é a que o profissional esperava, por esse motivo seu trabalho acaba sendo um fardo, devido a essas situações o profissional acaba adquirindo doenças psicológicas e físicas.

A melhor maneira de ser descoberto é fazer uma análise do que está levando o profissional a pensar e agir dessa forma. O mercado de trabalho hoje em dia, requer muito de um profissional, exige que todos tenham um perfil perfeito, mas cada pessoa tem um perfil diferente e nem todos vão seguir os mesmos objetivos do perfil perfeito para as empresas, como falar inglês, ter MBA, ser corporativo, ter jogo de cintura, ser proativo, competitivo, ter capacidade de comunicação e mais uma série de características. Algumas empresas acabam perdendo bons profissionais ou até mesmo deixando de contratá-los exatamente porque aplicam de maneira cega tais regras.

Coincidentemente muitos profissionais sentem-se “errados” por não seguir o modelo desejado pelo mercado e aqueles que seguem acabam sendo o bom e velho profissional antiquado e insatisfeito, seguir demais a cartilha é exatamente o que impede de conseguir algo, o melhor a se fazer não é seguir padrões e sim construir a própria carreira profissional da melhor maneira possível, se dedicar ao que gosta, o que adianta ter um perfil assim como o mercado requer, mais não ser um bom profissional, ou não conseguir ingressar no mercado de trabalho. O que mercado precisa é saber reconhecer um bom profissional pelas suas competências adquiridas, pela sua capacidade e pelo gosto do que faz e não por regras e padrões da sociedade.

Justamente como destacado por Zulauf (2006) há uma divergência quanto a conceitualização das habilidades que definem empregabilidade e essas diferenças abrem várias dimensões aos graduados, tornando as habilidades básicas que formam a empregabilidade em habilidades transferíveis, ou seja, variam de acordo com a vaga de emprego.

Devido a grade curricular, a maioria das universidades ensinam aos estudantes, de acordo com o curso, as habilidades de empregabilidade de forma subentendida. Está prática poderia se tornar habitual e clara, visto que, conforme já citado, os estudantes sentem dificuldades em realmente saber suas habilidades, defeitos, qualidades, ou seja, conhecimento próprio, o que é prejudicial a sua empregabilidade no mercado de trabalho onerando seu valor de mercado.

Conforme Mineiro (2015) a empregabilidade torna-se um problema social baseado na ideia que a formação superior deveria corresponder a uma inserção profissional vantajosa, mas, atualmente possuir ensino superior não é mais a garantia de obter um emprego na área de qualificação, estável e bem remunerado.

Em relação a essa demanda de informações que são adquiridas em uma graduação o estudante deve se preparar para enfrentar o mercado de trabalho e saber o que esperar, entender que não há empecilho diante de qualquer circunstâncias e mostrar para as empresas que são capazes de conseguir o que deseja, fazer com o que a empresa o contrate não só pelas suas habilidades, experiência ou conhecimento, mas também pelo seu potencial de adquirir conhecimentos e sua força de vontade.

3. DIFICULDADES DE EMPREGABILIDADE DOS JOVENS RECÉM-FORMADOS

Durante o ensino superior tirar notas boas, conciliar trabalho e estudos e entregar o tão temido TCC é encarado como um desafio para muitos, mas, o grande obstáculo que temem os estudantes é o ingresso no mercado de trabalho.

De acordo com o Núcleo Brasileiro de Estágios (Nube) 46% dos recém-formados do Brasil são afetados pelo desemprego assim que concluem o ensino superior. Tendo em vista, de forma geral que os jovens mais impactados fazem parte da população que possuem menos experiência profissional e por este motivo encaram as maiores dificuldades de inserção no mundo do trabalho.

Todos nós já passamos ou vamos passar pela fase de conflito interno quando somos ingressados ao mercado de trabalho, é um momento desgastante e de imensa pressão. Mas, de acordo com Milkovich e Boudreau (2000) a organização também passa pelo seu conflito de cativar o máximo de candidatos, se tornando atraente e avaliando-os por meio de perguntas objetivas a fim de destacar os mais qualificados.

Segundo Almeida (2009) 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. Com esses resultados as organizações definem qual o perfil ideal para o recrutamento, limitando tempo com candidatos que não estejam no perfil ideal.

Analisando a teoria de Almeida (2009) percebemos que as empresas ao filtrar os candidatos por meio de exigências mínimas para a vaga, prontamente já eliminam inúmeros pretendentes antes que os mesmos demonstrem seu potencial e habilidades tanto que, Milkovich e Boudreau (2000) também notam que as exigências cada vez maiores limitam a busca de candidatos qualificados o que leva a escassez de candidatos.

Nos anos 2000 a escassez era tão forte que as empresas investiam grandemente no recrutamento dentro das faculdades, realizando a entrevista dentro do próprio campus. Hoje notamos que esta prática não ocorre, devido ao grande número de formandos desempregados, as empresas não têm a necessidade de investir no recrutamento dentro das faculdades pois, os próprios formandos a procuram por necessidade.

Em prol da sobrevivência no atual mercado de trabalho, o candidato deve buscar algo que o diferencie dos demais e proporcione 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.”

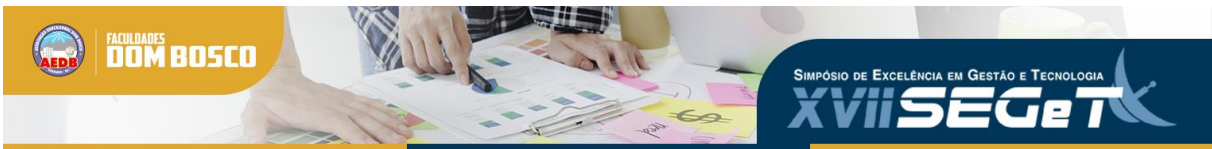
Essa afirmação nos mostra que ao contrário do que ocorriam antigamente, as empresas buscam seus candidatos primeiramente pelos requisitos mentais, ou seja, suas competências, comportamento, perfil profissional, pessoas dispostas a atender as necessidades das organizações tanto presentes quanto futuras e que estejam dispostas a agregar seu conhecimento a organização.

Dentro desses requisitos citados acima, devemos dar um enfoque especial as competências. Conforme Dutra (2004) apud Faissal et al (2009) existe uma troca de competências entre a empresa e as pessoas a qual nela trabalham, tanto a empresa faz com que o funcionário seja beneficiado por meio das competências organizacionais, quanto o funcionário agrega valor a empresa ao aplicar as suas competências.

Conforme 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 tecnologias que substituem o homem nas áreas de produção e serviço, envolvendo também trabalhos sazonais, temporários e terceirizados.

Pós Revolução Industrial, o mundo evolui cada vez mais nos aspectos comerciais, administrativos, industriais, governamentais, econômicos, entre outros. Consequentemente o mercado de trabalho não poderia ficar estagnado. Com essa evolução contínua, surge uma demanda de mão de obra qualificada, no sentido de estar atualizada juntamente com o mercado.

Binotto e Nakayana (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.

3.1. FUNDAMENTOS DA COMPETÊNCIA

Segundo Rabaglio (2014) a competência é formada pelo conhecimento, habilidade e atitude. Porém, para Faissal et al (2009) além desse conjunto a competência pode ser agregada com outras capacidades como, capacidade de inovação, resolução de problemas, flexibilidade, iniciativa, autoconfiança, pensamento analítico, comunicação eficaz etc.

Devido a variação de capacidades de pessoa para pessoa, logicamente a competência também varia de pessoa para pessoa e, para cada cargo há uma exigência de competências diferentes, ou seja, é competente a vaga desde que possua as competências exigidas para aquele cargo.

Um candidato pode reunir todos os conhecimentos e todas as habilidades necessárias para um bom desempenho. Contudo, se suas crenças e fatores não forem compatíveis com os da organização, ele pode não querer fazer aquilo que a organização espera que ele faça. Dessa maneira, é a capacidade de gerar resultados e agregar valor à organização que fica comprometida. (FAISSAL ET AL 2009, p. 61)

Durante o processo de recrutamento o recrutador deve levar em conta a motivação de cada candidato, como ele atua, sua forma de entregar o trabalho e suas realizações. Cada indivíduo possui um objetivo pessoal, mas, se este objetivo estiver em harmonia com os objetivos da organização o resultado será satisfatório para ambos. Caso a organização não possua este cuidado, dificilmente a competência individual do candidato agregará valor a organização.

De acordo com Durand (1998 e 1999) apud Vieira (2002) a competência se completa através de três dimensões (conhecimento, habilidade e atitude), englobando não somente uma questão técnica mais a execução de todo trabalho em si.

O conjunto de três iniciais (CHA) é tudo que uma organização requer para que seja bem administrada e que seu serviço/produto seja de boa qualidade. Entretanto essas atribuições precisam estar bem esclarecidas para que se tenha um bom andamento dentro da organização. Segundo Vieira (2002) pode-se explicar o conjunto de iniciais como:

- C - Conhecimento: Algo de valor tanto para uma organização quanto para o ser humano, necessário se adquirir, praticar, trazer para o seu cotidiano.
- H -Habilidade: Saber como fazer, capacidade de utilizar o conhecimento, executar tarefas, resolver problemas, saber lidar com situações constrangedoras.
- A - Atitude: Se encorajar diante que qualquer decisão a ser tomada, obter resultados positivos, saber fazer acontecer e atingir o objetivo.

Adotar na gestão de pessoas, acrescenta-se a noção de competência alcançando todo o desempenho e ajudando o colaborador no seu desenvolvimento dentro da organização.

3.2. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

O processo de seleção ocorre entre números de candidatos superiores a vaga, possibilitando a oportunidade de escolher os mais bem qualificados para a oportunidade, fazendo com que aquele escolhido para o cargo exerça o melhor para a organização, por esse motivo os métodos aplicados devem ser capazes de diferenciar o mais preparado para o cargo.

Com altas taxas de desemprego em todo o mundo, atrair e selecionar pessoas parece não ser obstáculo no processo, mas a realidade é

diferente. O que se encontra de forma genérica é um elevado número de pretendentes cujas qualificações não atendem às exigências dos perfis de competência das funções. (FAISSAL ET AL 2009, p. 55)

A partir desses métodos o candidato escolhido está apto não só para melhoria da organização, mas também para seu comportamento diante do cargo ocupado. Por esse motivo os meios de seleção são válidos quando consegue identificar a capacidade e o desempenho de um candidato para o cargo solicitado. “Empregar pessoas sem a qualificação requerida custa muito dinheiro à organização.” (GIL, 2011, p. 92)

Robbins (2010) relata que as contratações por vezes são feitas com pessoas que não são qualificadas para determinados cargos, devido a essa contratação inapropriada o funcionário não consegue desenvolver de maneira adequada as tarefas solicitadas, com essa eventualidade os mesmos são vistos como pessoas incompetentes.

Deluiz (2017) alerta que atualmente o processo de recrutamento das empresas não exigem somente a qualificação e diplomação, mas sim, conhecimento científico, técnico e qualificações tácitas. Podemos entender como qualificação tácita a experiência de trabalho na área a qual o candidato está sendo recrutado.

Muitas oportunidades de emprego hoje em dia, são direcionadas a amigos ou conhecidos de funcionários das organizações. Isso ocorre, pois, a empresa aproveita o conhecimento que os empregados já possuem sobre a cultura organizacional e valores da empresa para indicarem um perfil correspondente a organização. Devido a esse grande acontecimento, muitas pessoas perdem a oportunidade de mostrar sua qualificação e habilidade.

Conforme Robbins (2010) é evidente que um bom desenvolvimento do funcionário dentro da organização depende de vários fatores, a seleção é só o começo de uma jornada, por isso deve ocorrer da mesma maneira as pessoas que desejam fazer parte da equipe. Desta forma, a seleção visa solucionar dois problemas essenciais: adequação e qualificação; eficácia e eficiência.

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 vem ocorrendo com frequência, a empresa investe no recrutamento, treinamento e aperfeiçoamento, porém, devido à falta oportunidade de crescimento de cargo o empregado se sente desmotivado. Por isso a importância da harmonia de objetivos entre o empregado e empregador conforme citado no tópico anterior.

A fim de evitar que o índice de rotatividade aumente, durante o processo de recrutamento quanto maior o volume de informações que for obtido, maior a probabilidade de selecionar o melhor candidato para ocupação do cargo.

Segundo Faissal et al (2009) a oferta de trabalho está se globalizando, ou seja, uma empresa não se limita só as fronteiras de um país para busca de candidatos. Além disso, há o surgimento de novos cargos exigindo um perfil profissional raro no mercado, elevando assim o número de vagas e diminuindo a quantidade de candidatos competentes e qualificados.

4. METODOLOGIA

A abordagem metodológica utilizada foi uma pesquisa exploratória, por meio de revisão de literatura, através da coleta e análise de informações, interpretações de autores e estudiosos, subsidiadas em livros, artigos, monografias e sites com o foco na inclusão dos

jovens no mercado de trabalho. Bem como, uma pesquisa de natureza quantitativa, em que o intuito é o de analisar a inserção de jovens no mercado de trabalho.

Tal pesquisa foi direcionada a jovens cursando ou concluintes de uma graduação, entre 20 e 24 anos, residentes em Volta Redonda. O instrumento utilizado para a coleta dos dados foi usado o Google Forms. Para a coleta dos dados socializou-se o questionário nas redes sociais.

O método de análise selecionado foi a análise descritiva.

A Análise Descritiva é a fase inicial deste processo de estudo dos dados coletados. Utilizamos métodos de Estatística Descritiva para organizar, resumir e descrever os aspectos importantes de um conjunto de características observadas ou comparar tais características entre dois ou mais conjuntos de dados. A descrição dos dados também tem como objetivo identificar anomalias, até mesmo resultante do registro incorreto de valores, e dados dispersos, aqueles que não seguem a tendência geral do restante do conjunto (REIS; REIS, 2002).

Segundo o IBGE a população de Volta Redonda, entre 20 e 24 anos, é de 21.379 habitantes. Calculou-se uma amostra proporcional de 82 pessoas nesta faixa etária, considerando um erro de 10% e um índice de confiança de 90%. A pesquisa foi submetida ao CEP-UGB e aprovada sob o parecer consubstanciado nº 3.601.900 emitido em 26/09/2019.

5. PESQUISA DE CAMPO

Em relação a pergunta de diferenciação de sexo, 51,1% dos questionados são mulheres, 46,6% são homens e 2,3% preferiram não responder.

Aos voluntários foi questionado se já exerceram alguma atividade profissional sendo que 87,5% informaram que sim e 12,5% informaram que não. Esta estatística mostra que em Volta Redonda, divergente da teoria apresentada, a maioria dos jovens tem sim uma inserção no mercado de trabalho dado que 87,5% já exerceu algum tipo de atividade profissional.

Em complemento, referente a pergunta quanto a possuir experiência na área de formação 61,4% responderam que sim e 38,6% responderam que não. Apesar de a grande parcela já possuir experiência, um significativo número de pessoas ainda não possui, o que de acordo com Deluiz (2017), tem determinado valor no processo de recrutamento, impactando assim essa parcela.

Questionamos se possuíam outras qualificações profissionais referente a área de formação excluindo pós-graduação e 53,4% expuseram que sim e 46,6% expuseram que não, o que vai de acordo com a teoria de Lobato, Costa e Caldas (2016) de que as pessoas estão investindo em constante capacitação o que contribui ainda mais para a empregabilidade.

Indagamos quanto a aceitação de uma oportunidade de emprego que não está de acordo com a área de pretensão e 84,1% disseram que aceitaram o emprego por questão de necessidade e 15,9% informaram que não. Este resultado mostra que apesar de a maioria dos entrevistados serem inseridos no mercado de trabalho geralmente não estão inseridos da forma que desejam, o que os leva a buscar constantemente a melhoria de sua capacitação conforme já mencionado. Este arremate pode ser resolvido conforme apontado por Rabaglio (2014) onde foi apresentado que os candidatos precisam possuir conhecimentos de acordo com as exigências da vaga a que se candidatou.

Quanto à interrogação de perda de oportunidade por não possuir especialidade na área determinada a vaga 87,3% das pessoas apontaram que já perderam oportunidades por desqualificação à vaga e 12,7% que não. O que novamente aderi às competências, reforçando

que o candidato precisa estar de acordo com o que a vaga necessita, conforme apontado por Rabaglio (2014).

O próximo questionamento foi referente a atualização nas tendências do mercado de trabalho onde 77,3% informaram que são atualizados e 22,7% informaram que não. Mostrando então que muitos estão de acordo com a teoria apresentada por Binotto e Nakayana (2000), visto que o mercado de trabalho está em transição, é importante buscar pessoalmente a atualização simultaneamente à evolução do mercado.

Logo, foi indagado se possuem pretensão em realizar uma nova graduação ou pós-graduação e 92% expressaram que sim devido a dificuldade de se ingressa no mercado de trabalho e 8% expressaram que não. Afirmando conforme teoria de Faissal et al (2009) que este tipo de atitude é em prol a sobrevivência no atual mercado de trabalho onde o candidato deve sempre buscar algo que o diferencie dos demais e proporcione vantagem competitiva.

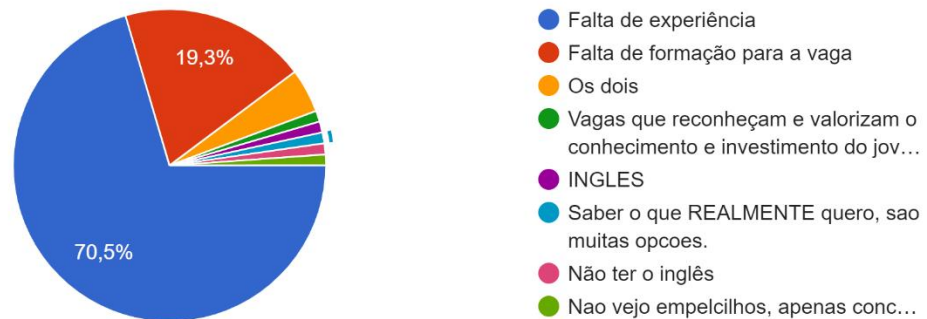


Gráfico 1: Empecilhos a se candidatar a uma vaga.

Fonte: Pesquisa de campo

Conforme gráfico 1 acima, neste último questionamento os candidatos apresentaram que além dos empecilhos já citados pelos autores apresentados, há outro fator que também tem peso durante o processo de recrutamento que é falar a inglês, mas, o que predomina como fator de grande influência é a falta de experiência, o que vai contra os dados já apresentados acima na terceira pergunta onde 61,4% informaram que possuem sim experiência.

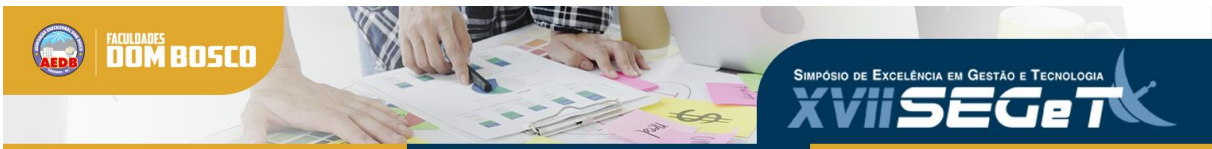
Destaca-se que a pesquisa de campo confirma os dados publicados pela Nube de que os 46% dos recém-formados estão desempregados por possuir pouca experiência profissional. Levando em consideração que a maior dificuldade para inserção é a falta de experiência, o candidato deve destacar de acordo com Durand (1998 e 1999) apud Vieira (2002) suas competências, desdobradas em seu conhecimento, habilidades e atitude.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral deste trabalho foi analisar as principais dificuldades que interferem na inserção dos jovens no mercado de trabalho. Como dificuldades foi encontrado que falta de experiência se destacou como sendo a dificuldade que mais possui impacto na jornada do primeiro emprego após a graduação.

Juntamente com este fator também foi apontado que falar inglês é uma regra muito exigida, principalmente nas maiores empresas do Brasil e que, até mesmo a falta de uma informática avançada contribui para desqualificação.

Mas, de acordo com a base teórica apresentada a empresa deveria levar em consideração a motivação de cada candidato pois, apesar de não ter completamente os



requisitos solicitados, se a pessoa tiver motivação pode alcançar o perfil desejado pela empresa.

Outro objetivo específico foi verificar a atual situação do mercado de trabalho analisando os aspectos de empregabilidade e desemprego, e podemos analisar que com a evolução tecnológica, empresarial e econômica se faz extremamente necessário pesquisar informações sobre a vaga almejada para se tornar um diferencial. Uma vez que o candidato sabe os requisitos solicitados, ele pode trabalhar com antecedência nas suas qualificações para que se enquadre ao máximo no perfil desejado pela maioria das empresas para este cargo. Buscar habilidades e aperfeiçoamento na área que deseja atuar, ou na área que está atuando, o candidato não terá dificuldade alguma na hora de se posicionar perante o mercado de trabalho.

Pontuar a falta de jovens realmente qualificados para o primeiro emprego também foi destacado com um dos objetivos específicos. A partir dos dados analisados, podemos concluir que existe uma grande quantidade de jovens no mercado de trabalho com qualificação técnica e teórica, mas, que para destaque no mercado o realce para driblar a falta de experiência deve ser feita por meio de conhecimento das suas próprias habilidades.

Concluimos então que, diferentemente da teoria, em Volta Redonda os jovens já possuem o primeiro emprego, destacando-se então que a dificuldade de inserção deles é no mercado de trabalho referente a área de formação. Identificamos assim, 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 incentivar cursos técnicos ainda antes do ingresso a graduação.

Como contribuições para pesquisas futuras acredita-se na necessidade de expandir a pesquisa de campo além da cidade de Volta Redonda, verificar a visão dos gestores quanto aos candidatos e quais suas expectativas referentes a postura, preparação e qualificação dos jovens recém formados.

6. REFERÊNCIAS

- 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 Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), 2000. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/1942>. Acesso em: 24/11/2019
- DELUIZ, Neise. **A Globalização Econômica e os Desafios à Formação Profissional**. Rio de Janeiro, Boletim Técnico do Senac: A Revista da Educação Profissional, 2017. Disponível em <http://bts.senac.br/index.php/bts/article/view/500>. Acesso em: 31/11/2019
- FAISSAL, Reinaldo. PASSOS, Antônio Eugênio Valverde Mariani. MENDONÇA, Márcia da C. Furtado de. ALMEIDA, Walnice Maria da Costa de. **Série Gestão de Pessoas: Atração e seleção de pessoas**. Rio de Janeiro: FGV, 2009
- FRANCO, Simon. **O Profissionalista**. 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. Disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/14674>. Acesso em: 24/11/2019



NASCIMENTO, Arielly. PINHEIRO, Karoline. SILVA, Rafaela. VALDUGA, Rafaela. **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. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v8n2/v8n2a09.pdf>. Acesso em: 24/11/2019.