



**CENTRO UNIVERSITÁRIO FAMETRO
ADMINISTRAÇÃO**

MARCOS FELIX DE ALMEIDA

**AS DIFICULDADES DOS JOVENS ACADÊMICOS E FORMADOS EM
ADMINISTRAÇÃO NA INSERÇÃO AO MERCADO DE TRABALHO.**

**FORTALEZA
2020**

MARCOS FELIX DE ALMEIDA

AS DIFICULDADES DOS JOVENS ACADÊMICOS E FORMADOS EM
ADMINISTRAÇÃO NA INSERÇÃO AO MERCADO DE TRABALHO.

Artigo TCC apresentado ao curso de Bacharel em Administração do Centro Universitário Fametro – Unifametro – como requisito para a obtenção do grau de bacharel, sob a orientação da prof.^a Ms. Aline da Rocha Xavier.

FORTALEZA

2020

MARCOS FELIX DE ALMEIDA

AS DIFICULDADES DOS JOVENS ACADÊMICOS E FORMADOS EM
ADMINISTRAÇÃO NA INSERÇÃO AO MERCADO DE TRABALHO.

Artigo TCC apresentada no dia 24 de junho de 2020 como requisito para a obtenção do grau de bacharel em Administração do Centro Universitário Fametro – Unifametro – tendo sido aprovado pela banca examinadora composta pelos professores abaixo:

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Aline da Rocha Xavier
Orientador – Centro Universitário Fametro

Prof^a. Regina Raquel Filgueiras da Silva
Membro - Centro Universitário Fametro

Prof^a. Neurilane Viana
Membro - Centro Universitário Fametro

AS DIFICULDADES DOS JOVENS ACADÊMICOS E FORMADOS EM ADMINISTRAÇÃO NA INSERÇÃO AO MERCADO DE TRABALHO.

Aluno: Marcos Felix de Almeida

Professora Orientadora: Aline da Rocha Xavier

RESUMO

O presente artigo apresenta um estudo de campo com intuito de demonstrar elementos que dificultam a inserção de jovens graduandos ou formados em administração no mercado de trabalho. Para isso foi realizada uma pesquisa descritiva e exploratória, por meio de uma abordagem quantitativa, com objetivo de levantar quais são os principais fatores que prejudicam o ingresso dos jovens administradores em formação no mercado de trabalho. A escolha do tema deu-se pela necessidade de compreender o que os jovens administradores enfrentam quando buscam um emprego e de certa forma contribuir na preparação desse grupo para que o processo de inserção ao âmbito profissional seja menos complicado, mostrando quais competências são necessárias para terem maiores chances de êxito no mundo dos negócios. A aplicação da pesquisa foi através de um questionário com perguntas fechadas. Como se trata de instrumento elaborado pelo autor foi desempenhado um pré-teste para validação, e posteriormente a tabulação e análise dos dados colhidos, evidenciando-se a falta de experiência formalizada como o principal fator que dificulta o ingresso dos jovens no mercado. Além disso, foi possível observar que o valor salarial é o motivo que possui maior influência a esse grupo na escolha de uma vaga no mercado.

PALAVRAS-CHAVE: Dificuldades. Jovens Administradores. Mercado de Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho visto por uma visão mais abrangente é como uma espécie de mercado imperfeito, os valores dos salários podem sofrer influência, mas não é definido exclusivamente por uma oferta e demanda. Antes de ser algo da esfera econômica, o trabalho em seu fundamento possui cunho social que o acompanha desde os primórdios com as sociedades menos desenvolvidas até os dias atuais. Portanto, o trabalho possui dimensão social que antever a sua dimensão econômica”, Ramos (2007, p. 7). Ainda em Ramos (2007, p. 7), “o mercado de trabalho é fundamental para promover a equidade e o bem estar de uma sociedade”. Porém na prática não funciona dessa forma, pois há

desigualdade salarial dentro do mercado e isso afeta grande parte da sociedade.

O mercado segue sofrendo alterações em seu progresso global, em todas as áreas e cenários. Com o avanço tecnológico e a globalização, o mercado passou a ser mais exigente quanto à admissões de novos colaboradores. Diante disso, os profissionais necessitaram adquirir novos valores, aptidões e uma postura diferente para atender as atuais demandas do ambiente profissional.

As novas condições que o mercado requer têm dificultado o ingresso de jovens administradores no âmbito profissional. Constantemente, os negócios demandam pessoas mais qualificadas e isso é um desafio para todos, pois faz-se necessário que as pessoas se ajustem às exigências e acompanhem o ritmo que o mercado impõe. A mão de obra qualificada ainda é algo escasso, observado pelo fato de haver certas vagas de emprego que não são preenchidas por falta de profissionais detentores do conhecimento específico para exercê-la e esse baixo nível de qualificação por parte da maioria da população, inclusive dos jovens, contribui para que a empregabilidade diminua.

Segundo Almeida (2006, p. 112) em que cita um trecho do artigo de Nancy Malschitzky, “empregabilidade é a busca constante do desenvolvimento de habilidades e competências agregadas por meio do conhecimento específico e pela multifuncionalidade, as quais tornam o profissional apto à obtenção de trabalho dentro ou fora da empresa”.

Correia, Baltazar e Holanda (2006) mostram que a inserção do jovem no mercado de trabalho dá-se de forma distinta, segundo a condição socioeconômica da sua família. Para as camadas com menor rendimento, o percentual de jovens que participam da População Economicamente Ativa (PEA), sejam eles ocupados e desempregados, é sempre inferior ao registrado para os jovens pertencentes às famílias com maior poder aquisitivo. Esta elevada proporção de inativos entre os jovens mais pobres está vinculada às crescentes dificuldades de entrada no mercado de trabalho, marcadas pelo crescimento do desemprego.

A maioria dos jovens quando atingem a idade para iniciar uma graduação, também sentem a necessidade de trabalhar para pagar os seus gastos com a faculdade ou com outros anseios pessoais. Porém, o ingresso em um curso superior demanda maior tempo para conclusão do que uma formação técnica,

levando muitas das vezes o jovem a desistir de se tornar universitário e buscar uma qualificação mais rápida. E ainda há os jovens que devido as suas condições sociais não conseguem conciliar as duas responsabilidades, tendo que tomar a difícil decisão de optarem por estudar ou conseguirem um trabalho para ajudar no sustento familiar.

O curso universitário normalmente ocorre em paralelo com alguma atividade profissional. Essa necessidade de inserção é vista tanto como um meio de garantir maior liberdade e independência financeira quanto o momento de iniciar a construção de uma carreira por uma socialização inicial no ambiente de trabalho (OLIVEIRA, 2012, p. 58).

O Brasil e o mundo todo passa por um momento delicado devido a Covid-19 que é uma doença causada pelo novo coronavírus, e segundo o IBGE, com dados apresentados na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Mensal (PNAD Contínua), a taxa de desemprego no país subiu para em 12,2% no primeiro trimestre do ano, atingindo 12,9 milhões de pessoas. Já a taxa de desempregados entre os jovens de 18 a 24 anos de idades brasileiros ficou em 27,1% no mesmo período, bem acima da média geral do país citada anteriormente. Este comportamento foi verificado nas cinco grandes regiões, com destaque para o Nordeste, onde a estimativa foi de 34,1% de desempregados nessa faixa etária. Os dados evidenciam que os jovens são o público mais afetado com o desemprego e em meio a essa pandemia que está afetando por completo a vida das pessoas a tendência é de que esse número ainda aumente efetivamente, destacando a relevância desse assunto.

A escolha do tema foi justamente ter como objetivo colaborar para que os jovens que são administradores formados ou que ainda estão em formação se atentem as dificuldades que encontrarão ao buscarem um emprego e saibam como agir para conquistarem seu espaço no mercado.

A problemática que norteia esse trabalho é: Quais são os principais fatores que dificultam o ingresso dos jovens acadêmicos e formados em administração no mercado de trabalho?. Assim sendo, este trabalho tem como objetivo geral apresentar elementos que dificultam a inserção de jovens administradores no mercado de trabalho e como objetivos específicos, verificar causas que dificultam o jovem administrador na conquista do primeiro emprego; Elencar alguns dos conhecimentos necessários para que jovens administradores consigam a sua

inserção no mercado de trabalho; Abordar estratégias que visam facilitar a inserção de jovens administradores no mercado de trabalho.

O trabalho foi estruturado para levantar quais as dificuldades que são mais comuns aos jovens administradores e assim conseguir listar ações que possam ajudar a esse jovem confrontá-las, e terem mais chances de conquistarem seu lugar no mercado de trabalho.

Para realização desse trabalho o tipo de pesquisa utilizado, referentes aos objetivos, foi exploratória e descritiva. No que diz respeito aos procedimentos ocorreu uma pesquisa bibliográfica e no que se refere ao local houve a realização de uma pesquisa de campo de caráter quantitativo.

O instrumento de pesquisa foi um questionário (APÊNDICE A) com propósito de levantar quais fatores dificultam jovens administradores quanto a se posicionarem dentro do mercado de trabalho, além de propor ações visando facilitar e possivelmente aumentar a inserção desse grupo.

O trabalho foi dividido em cinco partes. Inicialmente a introdução, e em seguida o referencial teórico, primeira e segunda partes do estudo. O referencial teórico discorre uma síntese referente ao mercado de trabalho, o jovem administrador e o mercado profissional, algumas das competências imprescindíveis e os desafios dos jovens administradores. A terceira parte se propõe a esclarecer os procedimentos metodológicos utilizados. A quarta parte apresenta a análise dos resultados e a quinta e última parte pondera-se as considerações finais juntamente com as contribuições da pesquisa.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Este capítulo irá abordar uma síntese referente ao mercado de trabalho, jovens administradores e o mercado profissional, algumas competências necessárias aos jovens administradores para se inserir no mercado e os desafios do jovem administrador.

2.1 O MERCADO DE TRABALHO

O mercado de trabalho sofreu muitas alterações ao longo dos anos e mesmo com sua evolução a tendência é de que ele prossiga em constante mudança. É um ambiente bastante dinâmico e complexo, exigindo que as pessoas busquem se desenvolverem continuamente para não ficarem ultrapassadas dentro do

âmbito profissional. Para pontuar os temas apresentados neste capítulo é preciso conceituar o mercado, Chiavenato (2009) define mercado como uma espécie de conjunção das ofertas laborais oferecidas pelas organizações, em dada época e em determinado local, entende-se, portanto que mercado de trabalho é uma troca de produtos e bens, visando atender ambos os lados, de maneira que todos saiam satisfeitos. O autor mostra o mercado de trabalho como um ambiente que visa uma relação ganha-ganha, onde as partes que se relacionam obtenham satisfação mútua.

Segundo Chiavenato (2009), quando há oferta maior do que a procura, há excesso de ofertas de emprego pelas empresas e escassez de candidatos. Nesse caso, as organizações acabam investindo mais em recrutamento, os critérios de seleção se tornam mais flexíveis, investem mais em treinamento para compensar a inadequação dos candidatos, os salários são mais altos para atrair mais candidatos, sem mencionar na concorrência entre as empresas na disputa pelos mesmos candidatos. Já para os candidatos, esta situação representa mais oportunidades de trabalho, podem escolher onde trabalhar, passam a fazer reivindicações de aumento de salário na empresa em que atuam e se não estiverem satisfeitos, é o momento de procurar um novo emprego.

O autor acrescenta que, na situação em que a oferta é menor do que a procura, ocorre o inverso da situação anterior. Há excesso de candidatos e escassez de ofertas de emprego, as organizações fazem baixos investimentos em recrutamento e treinamento, a seleção de pessoas é mais rigorosa, os salários também tendem a ser menores e a competitividade entre as empresas é inexistente. Porém, para os candidatos, a concorrência aumenta devido à disputa por uma mesma vaga de emprego, chegam a candidatar-se para cargos inferiores às suas qualificações profissionais e aceitando salários menores. De acordo com Banov (2012), o ponto de equilíbrio da situação de mercado se dá quando a oferta é equivalente à procura de emprego.

Desde a década de 1990, diversas mudanças resultantes do projeto de reestruturação produtiva puderam ser notadas no mundo do trabalho. Tal projeto integrou à esfera do trabalho inovações tecnológicas, novas formas de organização do trabalho como a produção enxuta, a crescente internacionalização e desterritorialização dos mercados. Ademais, dentre as transformações que

repercutiram no mercado de trabalho, podem ser citadas ainda a flexibilização dos contratos de trabalho, a precarização e uma significativa desindustrialização dos empregos, que derivou no crescimento de setores como o de serviços, o informal e o por conta própria (SCALON, 2009). Todas essas transformações que ocorreram no mercado profissional permitiram sua evolução, fortalecendo modelos já existentes e inclusive abrindo espaço para o ingresso de novas tendências mercadológicas.

O mundo globalizado, competitivo e com grandes avanços tecnológicos, passou a demandar, a partir do final do século passado, novas formas de organização do processo produtivo. Essas mudanças geraram um novo modelo capitalista, fazendo emergir a especialização flexível. As terceirizações, o trabalho em tempo parcial, os contratos informais e outras formas alternativas de acordos tornaram-se, para alguns empregadores condições para sobreviverem e se manterem competitivos nesse novo cenário, marcado pela desarticulação das formas tradicionais de trabalho. A crença no emprego estável, bem pago e por tempo indeterminado, construída no auge do capitalismo industrial no pós-Segunda Guerra Mundial, desmoronou (WUNSCH FILHO, 2004).

Conforme a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2010) no cenário de crise no mundo do trabalho, há tendência significativa para os jovens onde boa parte da população sofre com o desemprego, sinais estes de alerta para o risco de herança com 'geração perdida', aumentando a falta de expectativa, e a esperança de construir uma vida decente e comprometendo gerações futuras.

A OIT (2013) estima-se que cerca de 73 milhões de jovens estejam desempregados, equivale à taxa de desemprego de 12,6% atingindo mais intensamente pela crise entre 2008 e 2009, até 2018, a taxa de desemprego entre jovens está projetada para alcançar 12,8%, com crescentes disparidades regionais, em decorrência da dinâmica no mercado de trabalho em países em desenvolvimento. Em 2012, o Brasil registrou o índice de 13,7% de desemprego entre pessoas de 15 a 24 anos.

A passagem da escola para o mercado de trabalho é fundamental diante do processo de autonomização - transição da dependência dos pais à assunção plena dos papéis sociais na vida adulta. Contudo, tal processo não ocorre de modo homogêneo entre os países. No Brasil e em outros países latino

americanos, a transição escola-trabalho possui características como o ingresso precoce no mercado de trabalho e a conciliação entre estudo e trabalho, que não permitem que se reflita sobre a relação qualificação educacional e a entrada no mundo do trabalho, sem que outros elementos sociais sejam levados em conta (HASENBALG, 2003).

2.2 JOVENS ADMINISTRADORES E O MERCADO PROFISSIONAL

De acordo com SOUZA (2013), é possível ver que na atualidade o mercado para um jovem formando de administração não é dos mais fáceis, pois por mais que ele tenha a formação acadêmica o mercado para ele espera muito mais que uma graduação e sim que também tenha outras habilidades para conseguir o primeiro emprego. Na atualidade os jovens levam cerca de 15 meses para conseguir sua inserção no mercado e isso mostra que há uma grande concorrência, porém o jovem que se dedica mais para obter especialização terá mais vantagens em relação aos outros, assim eles estarão mostrando a sua força de vontade e sua dedicação para entrar no mercado de trabalho e logo iniciar sua carreira de trabalho.

Em vista disso, os números de desempregados por parte dos jovens continuam crescendo como mencionado anteriormente com base em dados da OIT. Há uma tendência dos jovens acreditarem que somente a teoria assimilada no período da graduação é suficiente para a conquista de um emprego e não funciona desse modo, pois será possível observar posteriormente que há algumas características que são fundamentais para esses jovens além do conhecimento teórico. Como ainda não possuem experiência os jovens precisam demonstrar que têm habilidades, buscando conquistar os recrutadores.

Atualmente, o mercado requer que os jovens profissionais já estejam prontos, pois além de poucas empresas estarem dispostas a capacitarem esses jovens, elas querem resultados sólidos e rápidos. Uma das melhores maneiras de um jovem administrador ingressar em uma grande empresa são processos de estágios, programas de trainee e concursos públicos, sendo o estágio a alternativa mais indicada para quem está iniciando a sua carreira no âmbito empresarial, pois nele os novos administradores terão a oportunidade de exercer suas atividades e adquirirem sua experiência (ADMINISTRADORES, 2019).

2.3 OS JOVENS ADMINISTRADORES E COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS PARA SUA INSERÇÃO NO MERCADO

Os jovens administradores possuem um grande leque de opções para atuarem no mercado de trabalho e a teoria vista na graduação os preparam para trabalharem em áreas que englobam a gestão, permitindo que tenham uma certa flexibilidade com relação a escolha de qual caminho profissional seguir dentre vastas alternativas.

Com o avanço da tecnologia nas últimas décadas, percebe-se a substituição não apenas do esforço físico, mas também do intelectual, isso possibilita às organizações aumentarem sua produtividade sem que isso aumente os números de postos de trabalho, para esses profissionais conseguirem uma oportunidade neste novo e exigente mercado de trabalho, eles precisam além do conteúdo teórico, ter como parte do currículo profissional habilidades como a capacitação profissional, o conhecimento de línguas, a aptidão para lidar com diversas tecnologias e entre outros quesitos (ADMINISTRADORES, 2019).

É de ampla relevância que o jovem administrador esteja sempre em busca de conhecimento, seja por meio de palestras, livros, cursos e programas de estágios para adquirir todo conhecimento e experiência que o mercado de trabalho busca em um profissional. Outro fator, não menos importante, é o comprometimento e a seriedade. Esse conjunto de qualidades se torna um grande passo não só para o jovem administrador ingressar no mercado de trabalho, mas se manter e ser bem-sucedido nele (ADMINISTRADORES, 2019). Não basta somente ter o conhecimento teórico aprendido ao longo da graduação, também é preciso ter essas competências essenciais para conseguir a almejada inserção no ambiente empresarial.

A noção de competência pode ser relacionada a verbos como: saber agir, mobilizar recursos, integrar saberes múltiplos e complexos, saber aprender, se engajar, assumir responsabilidades, ter visão estratégica, além do mais as competências devem agregar valor econômico para a organização e social para o indivíduo. (FLEURY E FLEURY, 2006).

Para conquistar uma vaga no mercado de trabalho você necessita de uma imagem vencedora e saber valorizar o que você possui de melhor, não adianta ter

um currículo muito bom e não está aparentemente bem ou não ter uma postura adequada em um processo seletivo. Para GEHRINGER (2011), se inserir no mercado de trabalho nos dias atuais não basta ter uma boa faculdade ou um excelente currículo, ele precisa saber o que o mercado de trabalho está procurando, não apenas suas habilidades e sim um algo a mais que possa dar para a empresa, assim ajudando a mesma a crescer mostrando que sua contratação não foi só pelo seu currículo, e sim por suas habilidades, GEHRINGER também demonstra que as empresas procuram também jovens com criatividade e agilidade para resolver problemas na área, assim evitam a perda de tempo, instruindo o jovem para realizar todo o processo que é necessário fazer dentro da empresa.

2.4 OS DESAFIOS DO JOVEM ADMINISTRADOR

Além da dificuldade dos jovens administradores para conquistar uma vaga no mercado de trabalho, existe o desafio de se manter ativo nele aumentando sua empregabilidade. Para Chiavenato (2003) a empregabilidade significa o conjunto de competências e habilidades necessárias para a pessoa manter-se colocado em uma empresa.

Nesse sentido, Lena (2010, p. 35) refere que a, “empregabilidade é a capacidade do indivíduo de conseguir novas oportunidades de emprego, manter-se empregado e também de conseguir promoções, por meio de seus conhecimentos, habilidade e atitudes.” A empregabilidade sempre existiu, porém estava presente na alta cúpula organizacional onde havia maior cobrança devido à necessidade dos gestores de gerarem bons resultados. Esta, ainda, é instável como o desenvolvimento do profissional.

Marras (2010) coloca que, mediante esse conceito, os trabalhadores obrigaram-se a compreender que o compromisso de sua formação/especialização é tão somente de cada um, e não mais da empresa onde estão ou irão trabalhar. Com base nesse raciocínio, cada indivíduo que deseja entrar no mercado de trabalho deverá pensar que, para ser incluído, terá de, obrigatoriamente, ser melhor que os demais que estejam requerendo um trabalho formal.

Visto isso, as competências anteriormente citadas podem ser a chave para a continuidade do jovem no mercado profissional. As chances de progressão e sucesso no âmbito profissional são mais prováveis com o desenvolvimento dessas

habilidades dentro de uma organização. Os jovens terão que lidar com tarefas diárias e executá-las de maneira eficaz, assim demonstrando aptidão para solucionar problemas.

No mercado de trabalho existe concorrência entre indivíduos de faixas etárias distintas. Isso ocorre geralmente quando não há regulação pública, pois neste mercado, operam geralmente as micro, pequenas e médias empresas. A inexistência de planos de cargos, carreiras e salários faz com que o emprego do jovem tenha baixa exigência de qualificação profissional e elevada instabilidade contratual, quase sem perspectivas de progressão profissional na empresa. (POCHMANN, 2007).

O funcionamento do mercado de trabalho é desfavorável ao jovem. Diante da constante presença de um excedente de mão-de-obra no mercado, o jovem encontra as piores condições de competição em relação aos adultos, tendo de assumir, na maioria das vezes, funções de qualidade inferior na estrutura das empresas para obter uma renda a fim de sustentar as despesas familiares ou a própria sobrevivência, o que costuma comprometer a possibilidade de formação escolar e de se qualificar profissionalmente. Portanto, foram pensadas ações pelo governo para inserir o aprendiz nas organizações, visto a real dificuldade de se adentrar neste mundo. (SOARES DE CARVALHO, 2004 apud POCHMANN, 2007).

3 MÉTODO

Este trabalho objetivou compreender quais as principais dificuldades que prejudicam a inserção dos jovens administradores no mercado profissional, analisou os resultados aferidos com o levantamento dos pontos que dificultam o ingresso desses jovens e posteriormente exemplificou estratégias que os auxiliem para enfrentarem ou se precaverem às dificuldades encontradas.

A seguir, serão descritos os procedimentos metodológicos para a realização da pesquisa, considerando o melhor percurso a ser adotado para o alcance dos objetivos. O método é o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo – conhecimentos válidos e verdadeiros – traçando o caminho a ser seguido (MARCONI; LAKATOS, 2010, p. 65).

Assim sendo, quanto aos objetivos, a pesquisa caracterizou-se como exploratória e descritiva. Segundo Malhotra (2001), a pesquisa exploratória é usada em casos nos quais é necessário definir o problema com maior precisão. O seu objetivo é prover 21 critérios e compreensão. Tem as seguintes características: informações definidas ao acaso e o processo de pesquisa flexível e não-estruturado. A amostra é pequena e não-representativa e a análise dos dados é qualitativa. As constatações são experimentais e o resultado, geralmente, seguido por outras pesquisas exploratórias ou conclusivas. Segundo Silva & Menezes (2000, p.21), “a pesquisa descritiva visa descrever as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Envolve o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados: questionário e observação sistemática. Assume, em geral, a forma de levantamento”.

Quanto aos procedimentos foi realizado uma pesquisa bibliográfica; quanto ao local realizou-se uma pesquisa de campo, constituindo-se de um estudo único de natureza quantitativa.

A pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites. Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. Existem porém pesquisas científicas que se baseiam unicamente na pesquisa bibliográfica, procurando referências teóricas publicadas com o objetivo de recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito do qual se procura a resposta (FONSECA, 2002, p. 32).

Uma pesquisa quantitativa pretende quantificar os resultados obtidos. Fonseca (2002) considera que na pesquisa quantitativa a amostra coletada representa o resultado real de toda a população envolvida no estudo. Em relação a sua natureza classifica-se como pesquisa aplicada. De acordo com Gerhardt e Silveira (2009, p.35) “este tipo de pesquisa tem como objetivo gerar conhecimentos para aplicação prática, dirigidos à solução de problemas específicos”.

Para a realização desta pesquisa quantitativa, utilizou-se um questionário para recolhimento das informações. Para validação do instrumento foi feito um pré-teste cognitivo com 6 jovens administradores para observar a percepção do público referente a cada questão do questionário, propiciando ajustes em questões já existentes para não serem mal interpretadas pelo público e a

necessidade de inclusão de novas perguntas que não foram abordadas. O questionário, segundo Gil (1999, p.128), pode ser definido “como a técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas, etc.”.

O instrumento de pesquisa foi estruturado com questões fechadas e teve o objetivo de levantar quais são as principais dificuldades do jovem administrador para se inserir no mercado de trabalho. O questionário é composto por 15 perguntas fechadas de múltipla escolha, caixas de seleção e escala linear, contemplando a participação de jovens que estão cursando administração ou já se formaram como administradores em instituições de ensino superior no estado do Ceará; acrescido de 5 perguntas iniciais sociodemográficas, totalizando 20 questões.

Esta pesquisa analisou quais as dificuldades que acometem a inserção de jovens administradores no mercado profissional. Foram convidados mais de 150 pessoas para responder o questionário, porém somente 121 foram respondidos, das quais, por amostragem, foram selecionados 100 deles de forma aleatória e utilizados na análise de dados.

Para a coleta de dados foi aplicado o questionário online via Google Forms, com data de aplicação na primeira quinzena de maio. O tempo de aplicação da pesquisa foram de 3 dias, de 8 a 10 de maio, encerrado após obter uma quantidade satisfatória de participantes.

No presente trabalho fez-se o uso da tabulação eletrônica, onde as questões serão apresentadas com auxílio da ferramenta Microsoft Excel. Para uma apresentação mais estruturada e visual do que foi coletado, serão elaborados gráficos para facilitar a análise dos resultados.

4 ANÁLISE DE RESULTADOS

4.1 OBJETO DE ESTUDO

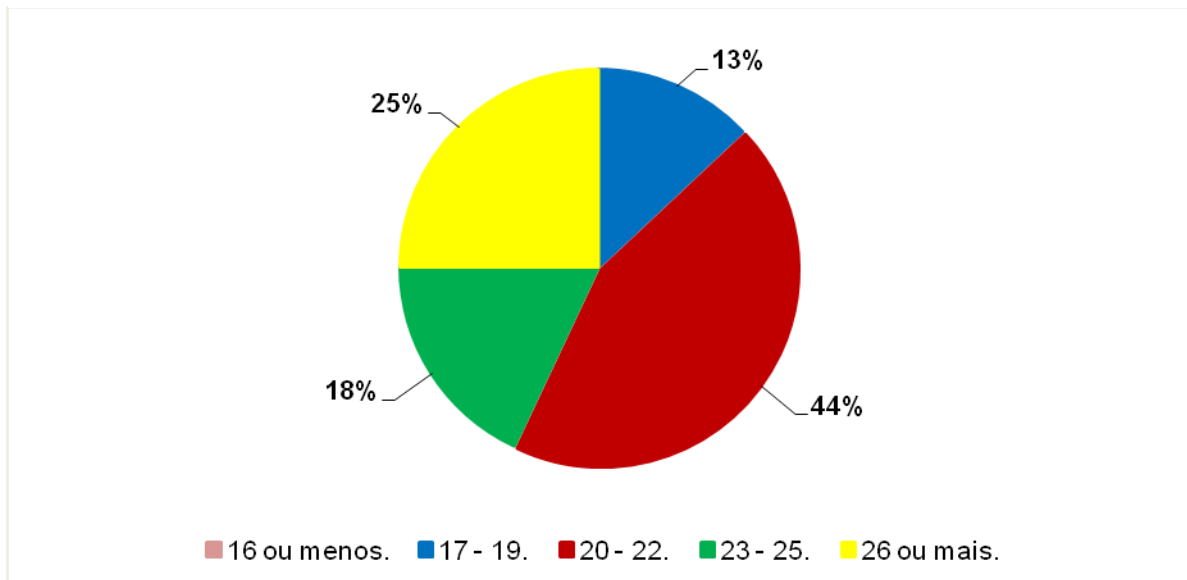
O objeto de estudo determinado para a pesquisa foram restritamente jovens administradores ainda em formação e também aqueles já graduados. Através de um questionário online distribuído por e-mail e pelas redes sociais, foram

devolvidos 121 respostas do público administrador alcançado e aleatoriamente escolhidos 100 deles como amostragem. Buscando obter um resultado mais próximo da realidade, a pesquisa não se limitou a convidar universitários de uma única instituição e contou com a participação de jovens administradores das mais diversas faculdades do estado do Ceará.

4.2 PERFIL DOS ENTREVISTADOS

A pesquisa baseou-se em uma amostra com 100 jovens administradores, a maioria estudantes de administração e uma pequena parte já formados, onde observou-se que boa parte possuem faixa etária entre 20 e 22 anos, totalizando 44 pessoas entre essas idades. Na sequência surgem 25 pessoas com idade igual ou superior a 26 anos, 18 entrevistados aparecem com idade entre 23 e 25 e por fim, apenas 13 pessoas com idades entre 17 e 19 anos. Não houveram pessoas com idades inferiores. Esses dados estão inseridos dentro das perguntas sociodemográficas que compõem esse estudo e objetiva traçar o perfil dos participantes, analisando se pertencem ao público proposto no trabalho. As informações apresentadas estão retratadas no Gráfico I abaixo.

Gráfico I - Faixa Etária



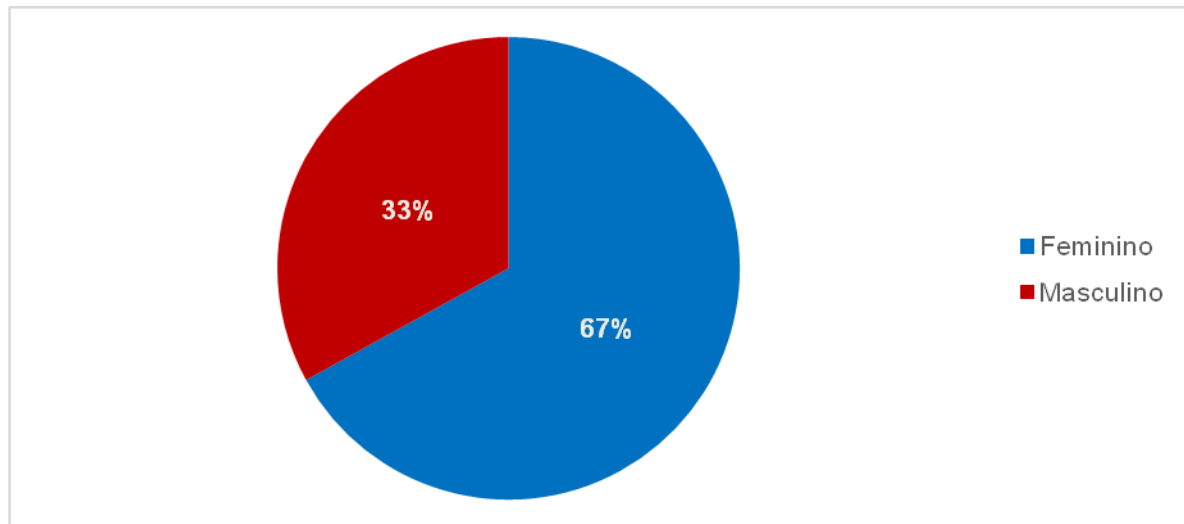
Fonte: Elaborado pelo autor (2020).

A partir dos dados coletados e demonstrados no Gráfico I, constatou-se que, dos administradores pesquisados, 75% possuem idade inferior a 26 anos evidenciando-se que, a maioria trata-se de um público jovem, constatando assim o atingimento de um perfil elencado tanto no tema da pesquisa como, sobretudo na

problemática e objetivos geral e específicos.

A pesquisa também analisou outros fatores como sexo biológico, escolaridade e estado civil. Com relação ao sexo biológico torna-se essa uma informação relevante na medida que através desse dado pode-se constatar se há algum tipo de preferência pelo mercado de trabalho de algum sexo biológico para a inserção desses jovens. Conforme os resultados alcançados por meio dos 100 jovens administradores estudados, pode-se visualizar que a maior parte é do sexo feminino correspondendo a 67% e somente 33% são homens, conforme retrata o Gráfico II.

Gráfico II – Sexo Biológico



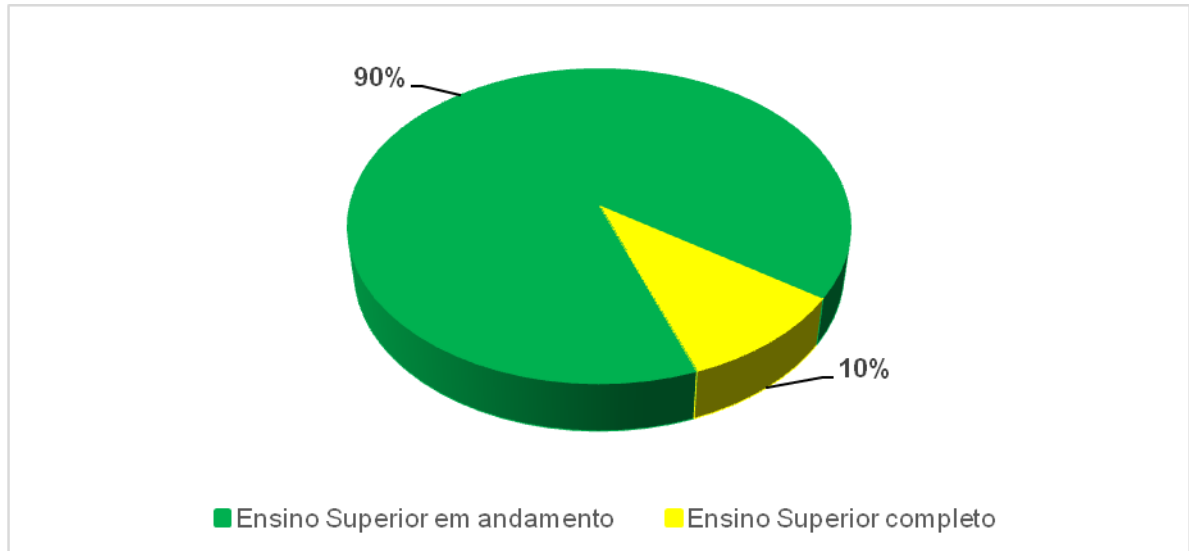
Fonte: Elaborado pelo autor (2020).

No Gráfico II é importante observar a maioria das mulheres com relação aos homens presentes neste estudo, sendo o sexo predominante na pesquisa. E o mais atual Censo da Educação Superior de 2018, realizado e divulgado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (Inep) mostra que o gênero feminino lidera em relação ao gênero masculino ao número de estudantes universitários matriculados em instituições públicas e privadas, tanto na modalidade presencial como a distância.

De acordo com o gráfico II acima demonstrado, conclui-se que, diante do cenário encontrado pode existir uma certa tendência à contratação de pessoas do sexo feminino, constatando assim uma preferência do mercado por esse sexo biológico pelo fato de estarem se qualificando mais. A seguir pode-se observar os resultados acerca da escolaridade dos 100 jovens administradores pesquisados,

no que diz respeito a esses administradores já terem ou não concluído o ensino superior conforme demonstrado no Gráfico III abaixo indicado.

Gráfico III - Escolaridade

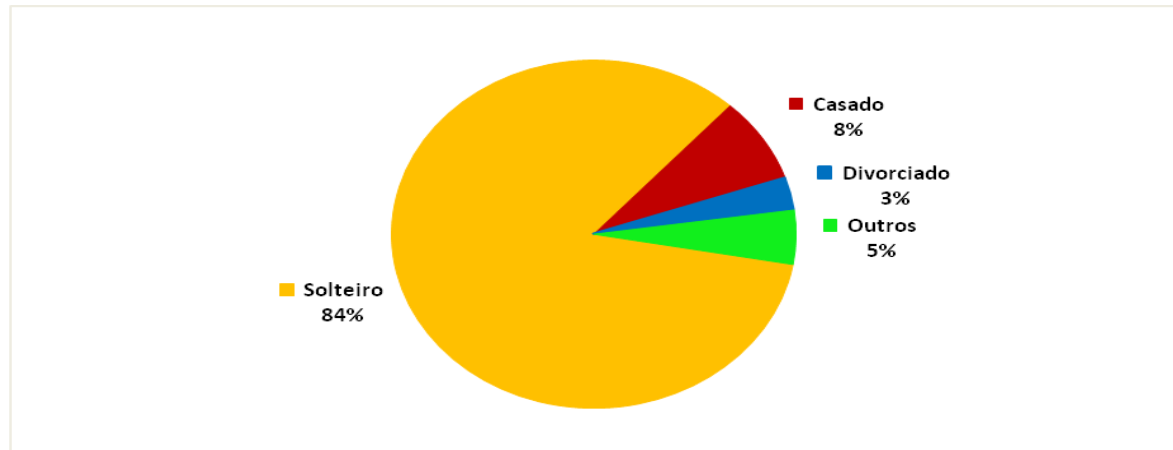


Fonte: Elaborado pelo autor (2020).

De acordo com o Gráfico III supracitado, com relação a escolaridade 90 pessoas alegaram estarem com ensino superior em andamento, contando com a participação de somente 10 graduados. Isso pode estar indicando que, existe uma facilidade maior de inserção dos jovens administradores durante o curso superior em detrimento de uma maior dificuldade após a colação de grau desses.

Diante dessa afirmativa, e ainda em relação ao perfil dos pesquisados, pôde-se observar, conforme mostrado no Gráfico IV abaixo indicando que a maior parte dos participantes são solteiros representando 84% do total de respondentes. Em seguida há 8% que são casados, apenas 3% divorciados e 5% marcaram a opção “outros”.

Gráfico IV - Estado Civil



Fonte: Elaborado pelo autor (2020).

Diante do que foi proposto com relação ao estado civil, o Gráfico IV retrata que a grande maioria dos entrevistados são solteiros, o que poderia ser um fator a favor desses jovens, e vantajoso para o próprio mercado, na medida que esses novos profissionais teriam maior disponibilidade para qualificar-se, trazendo assim benefícios tanto para os próprios jovens administradores, como para as empresas.

Em suma, e diante dos dados coletados relacionados ao perfil dos entrevistados, quais sejam, faixa etária, sexo biológico, escolaridade e estado civil, pode-se constatar que a pesquisa realmente atingiu os jovens estudantes e graduados em administração.

4.3 AS CAUSAS QUE DIFICULTAM INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

No que se refere ao objetivo principal da nossa pesquisa, foram levantados quais fatores dificultam o ingresso dos jovens administradores no mercado de trabalho. Os participantes tinham a opção de marcar mais de uma alternativa, visto que, geralmente são um conjunto de causas que acometem a inserção das pessoas no âmbito profissional. Após a tabulação dos dados, observou-se quais dificuldades assolam esses jovens na busca de um emprego conforme demonstra o Gráfico V abaixo.

Gráfico V – Causas que dificultam a inserção no mercado de trabalho



Fonte: Elaborado pelo autor (2020).

De acordo o gráfico supramencionado, os jovens apontaram a falta de experiência profissional formalizada como o principal causa que dificulta a sua inserção no mercado de trabalho registrando 75% das respostas entre os participantes. Na captação de pessoas para uma nova vaga de emprego, as empresas na maioria dos casos exigem como requisito que os profissionais já tenham experiência no cargo ofertado e isso é um fator que limita a entrada de muitos jovens. Em virtude da juventude e de nunca ter tido um emprego formal, o jovem não tem chance de participar do processo seletivo porque ainda busca uma primeira experiência. Portanto, está evidenciado que a maior barreira para todo e qualquer jovem administrador é possuir a carteira de trabalho em branco, sempre sendo um grande desafio encontrar uma oportunidade que não exija experiências formais para atendê-la.

Outro fator destacado como dificultador da inserção desse jovens é a falta de oportunidades profissionais na área administrativa, citado por 31% dos entrevistados. Tendo em vista que todas as empresas necessitam de serviços administrativos, o normal é que as vagas de emprego para essa área tivessem em abundância. Porém, conforme citado no desensolvimento desse trabalho, o desemprego no país está com altos índices, maior ainda no público jovem, podendo ser esse o motivo pela qual as oportunidades para esses administradores estejam escassas no momento.

O baixo nível de qualificação técnica e de cursos complementares foi alegado por 20% dos participantes, o que pode estar mostrando uma ineficácia por parte de políticas públicas no auxílio da capacitação desses jovens ou mostra uma certa incompetência por parte do público que não busca se qualificar. Uma graduação em andamento ou completa é muito importante, mas se não estiver aliada a outros conhecimentos pode não ser suficiente. As empresas estão exigindo pessoas que saibam falar inglês fluente, há vagas que requerem formação em cursos específicos para serem exercidas, habilidades avançadas em informática e principalmente no Microsoft Excel. Por isso o jovem precisa buscar ter um vasto leque de conhecimentos secundários que possam suprir a ausência de uma experiência em seu currículo.

A ineficácia diante das entrevistas de emprego foi colocada por 10% dos respondentes, fato esse que demonstra despreparo desses jovens. Há vários

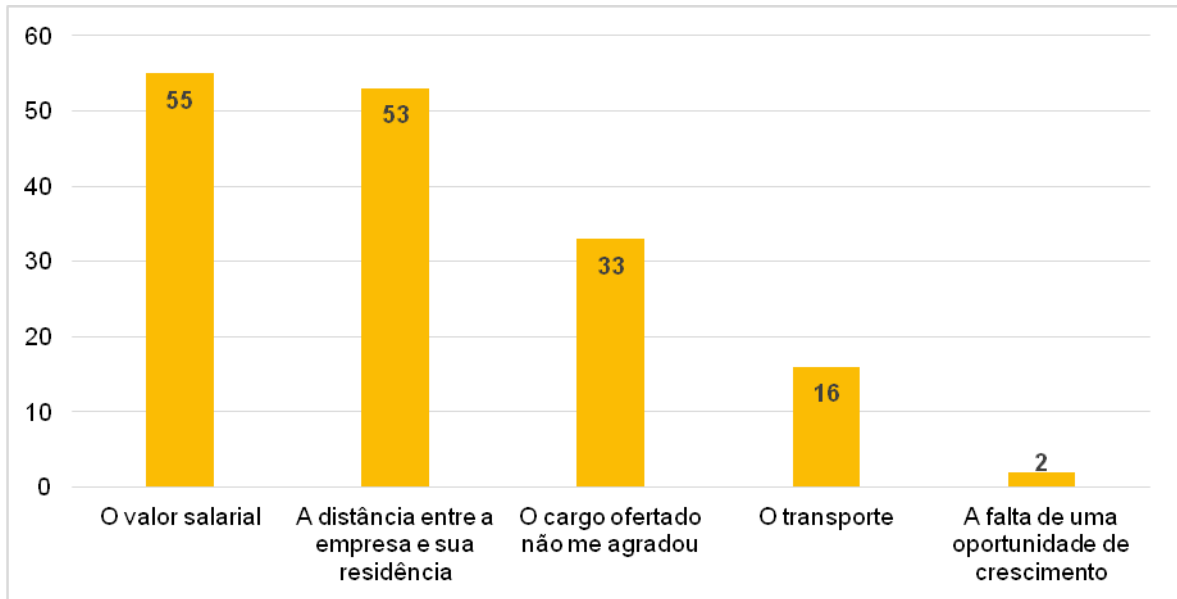
fatores que reprovam uma pessoa em uma entrevista de emprego, quais sejam, vestimentas, uma oratória inadequada, chegar atrasado, fazer perguntas erradas, não conhecer a empresa, demonstrar impaciência ou até o nervosismo em excesso. O jovem precisa perceber o que o atrapalhou na última vez que foi a um processo seletivo e buscar treinar seu comportamento e possíveis respostas antes de ir em um próximo, a preparação para esse momento é de extrema importância para conseguir conquistar uma vaga no mercado.

Ainda sobre as dificuldades, 7% responderam que não possuir um bom currículo é uma das causas. Ter um excelente currículo não é garantia de conquistar a inserção em um emprego, não ter nem pelo menos uma boa apresentação desse documento é buscar um ingresso no mercado com uma desvantagem imensa. A maioria dos recrutadores de uma empresa descartam os currículos que não atendem aos padrões estabelecidos, ou seja, pode ser que seu currículo ruim nem esteja sendo visto. Portanto, o mínimo que um jovem deve possuir é um currículo apresentável e que cause uma boa impressão.

Vale ressaltar, outro ponto que foi citado pelo público onde as dúvidas sobre onde atuar o atrapalharam na busca de se inserir no mercado. Percebe-se que pela área administrativa possuir vastas opções de cargos e setores, é possível notar que isso também se torna uma dificuldade devido a indecisão gerada no jovem ao que exercer no meio administrativo.

4.4 FATORES QUE DESMOTIVAM NA BUSCA DE UM EMPREGO

Além das dificuldades que foram citadas anteriormente na tentativa de se inserir no mercado de trabalho, há alguns fatores que fazem os jovens administradores desistirem da vaga de emprego antes mesmo de se candidatarem para participar de um possível processo seletivo. Em vista disso, foram relacionados esses fatores com as outros fatores mencionados anteriormente para assimilar melhor as dificuldades do jovem administrador para conseguir sua posição dentro do mercado de trabalho. A seguir, as informações acerca deste tópico estão demonstradas no Gráfico VI.

Gráfico VI - Fatores que levam a desistência de uma vaga de emprego

Fonte: Elaborado pelo autor (2020).

Conforme o Gráfico VI apresentado acima, pode-se perceber que a razão que mais induz os entrevistados a desistirem de uma vaga de emprego é o valor salarial ofertado na oportunidade, sendo apontado por 55% dos jovens. Em virtude disso, subentende-se que a remuneração é uma condição muito importante para esse grupo e o fator que mais motiva os participantes na escolha de um emprego. Porém, na pesquisa constatou-se que a falta de experiência formal é a maior dificuldade desse mesmo público na busca de uma inserção no mercado e nesse contexto, o salário não devia ser a prioridade desses jovens. Pode-se interpretar que sem experiência e tendo o salário como fator mais relevante, por isso muitos dos jovens administradores em formação estão desempregados, porque o desafio de encontrar uma empresa ofertando uma vaga com oportunidade para pessoas inexperientes e com um salário acima da média se torna muito mais difícil.

O segundo fator mais destacado pelos respondentes é a distância entre a empresa e a sua residência, sendo colocado por 53% dos administradores. Está bem próximo ao valor salarial e pode ser apontado também como fator extremamente relevante na influência a desistência de uma vaga, pois é um motivo realmente desestimulante. Uma jornada de trabalho se torna ainda mais cansativa e estressante quando se mora longe do serviço, desta forma geralmente as pessoas buscam trabalhar em locais mais próximos de casa ou de fácil acesso.

Essa justificativa para desistir de um trabalho é plausível e de fácil compreensão, pois há vários pontos negativos ao trabalhador quando reside longe do trabalho além de ser prejudicial a saúde em certas ocasiões.

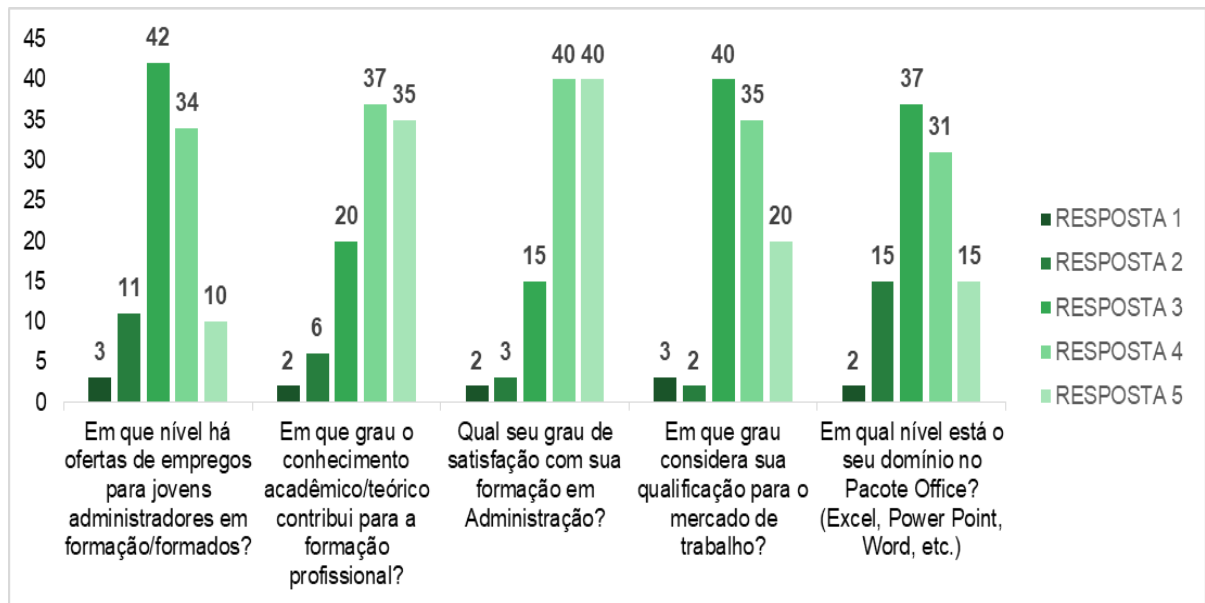
Outra causa evidenciada na pesquisa foi a questão do cargo ofertado não agradar ao participante, sendo apresentado por 33% do público alvo. A maioria das pessoas se identificam com algumas funções em uma empresa, normalmente com as que se encaixam a suas características por possuírem uma maior aptidão para exercê-la. Portanto, observou-se que boa parte do público retrata que desistem das vagas de cargos que não contém atividades descritas a qual pertencem ao seu perfil.

Por fim, o transporte é alegado por 16% dos jovens administradores, onde por não ter veículo próprio ou o meio que seria utilizado para se deslocar ao trabalho foi o que o levou a desistir de se candidatar para o emprego. Um ponto interessante mencionado na pesquisa foi a falta de possibilidade de crescimento, onde foi observado que há um contraponto de exigência do trabalhador ao empregador. O jovem que consegue sua inserção no mercado, além de querer se manter, ele também almeja crescer dentro daquela organização e as empresas que não oferecem essa perspectiva são descartadas por alguns.

4.5 GRAU DE VIVÊNCIA DOS JOVENS ADMINISTRADORES

Nessa seção do questionário foi solicitado aos participantes que respondessem as perguntas de acordo com o seu grau de vivência e as respostas foram elencadas de 1 a 5. Onde 1 representa o nível mais baixo e 5 o nível mais alto, buscando entender a percepção do público com relação algumas vertentes e o seu grau de ação na busca de inserção no mercado de trabalho. Após a tabulação dos dados, o Gráfico VII apresenta as informações acerca da visão desses jovens com relação ao mercado de trabalho.

Gráfico VII - Grau de Vivência



Fonte: Elaborado pelo autor (2020).

A partir da análise desse gráfico foi possível observar que para os administradores o nível de oferta de empregos é mediano, onde 43% alegaram um nível regular nesse quesito. Essa informação está bem alinhada com o que foi respondido no outro questionamento, pois 31% haviam afirmado que faltam oportunidades na área administrativa e isso é uma dificuldade no ingresso ao âmbito profissional.

Prosseguindo com os resultados da pesquisa, evidenciou-se que a maior parte do público confia que o conhecimento teórico aprendido na faculdade contribui em um nível alto para a formação profissional, com 37% alegando como um grau alto e 35% destacaram como ponto muito alto de contribuição. Essa informação pode estar demonstrando que os jovens administradores consideram que a teoria é suficiente para ser um ótimo profissional e isso é um grande equívoco porque como foi apresentado no desenvolvimento desse trabalho existem outras características necessárias para o administrador. Portanto, os jovens precisam mudar essa possível mentalidade e buscarem unir o aprendizado acadêmico junto a essas competências para aumentarem as chances de serem inseridos no mercado.

Ainda nessa primeira seção foi possível observar que boa parte dos administradores estão satisfeitos com seu curso e é um bom índice, retratando a qualidade do curso de administração e a identificação da maioria que o curso,

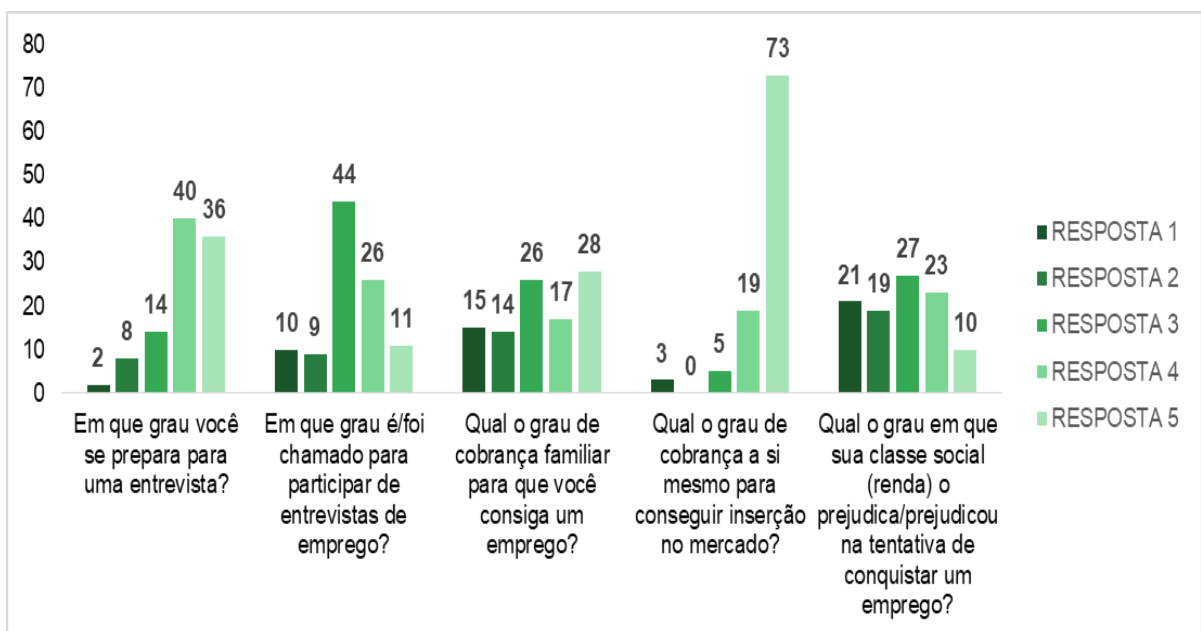
sendo apontado um grau alto de satisfação alto e muito alto por 40% dos entrevistados em cada um dos níveis.

Com relação ao nível de qualificação os jovens apresentam uma certa regularidade sendo o nível médio destacado por 40% do público. Estabelecendo uma comparação com a informação retratada no Gráfico V, onde o baixo nível de capacitação e de cursos complementares é um dos obstáculos na inserção dos participantes, eles devem procurar melhorar esse quadro. Destaca-se que quanto mais qualificado e preparado para as exigências do mercado, maiores são as probabilidades do indivíduo conseguir um emprego.

Baseado no gráfico supracitado evidencia-se um agravante, onde o nível de domínio no Pacote Office dos respondentes foi alegado como intermediário por 37% deles. Geralmente, as organizações exigem um grau avançado de conhecimento nessa plataforma, principalmente no Microsoft Excel, e por não terem essas habilidades acabam perdendo a chance de participar ou de serem aprovados em uma grande quantidade de vagas de empregos.

Ainda sobre o grau de vivência, na segunda seção aborda um aspecto mais particular onde buscou-se perceber o grau de atitude dos jovens acerca de algumas situações. O Gráfico VIII é uma continuação do que foi iniciado nesse tópico e ilustra os resultados finais obtidos na pesquisa.

Gráfico VIII - Grau de Vivência



Fonte: Elaborado pelo autor (2020).

Nessa seção constatou-se que a maioria dos participantes se preparam antes de uma entrevista, sendo destacado um nível alto de preparação por 40%. Com a ineficácia diante das entrevistas de emprego sendo um dos obstáculos dos jovens para se inserirem no mercado, observar esse preparo por parte dos pesquisados demonstra que estão no caminho correto para superar essa barreira.

Já com relação a ser convidados para participarem de processos seletivos, 44% mostrou ter sido chamados razoavelmente. Essa informação pode ter uma certa relação com a mediocridade no nível de oferta de empregos na área apresentada anteriormente.

Quando questionados em relação ao grau de cobrança dos seus familiares para que consigam um emprego foi destacado por somente 28% dos jovens como muito alto. Diferentemente, quando se trata do grau de autocobrança para conseguir uma inserção no mercado esse número salta para 73% dos administradores, que destacam exigência própria altíssima para conseguir um posicionamento no mercado de trabalho.

O vínculo entre a classe social do indivíduo e o nível que ela pode atrapalhar no alcance de uma inserção no mercado foi abordado a fim de confirmar a citação realizada no desenvolvimento do trabalho, onde um autor afirma que o ingresso no âmbito empresarial dá-se de forma distinta, segundo a condição socioeconômica da sua família. Com as respostas obtidas notou-se que 27% alegaram que a condição social interfere em um nível regular, onde podemos aferir que para a maior parte do público a classe social de certo modo influencia o jovem quanto a sua possibilidade de conquistar uma vaga de emprego.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização do estudo evidenciou as dificuldades existentes e que prejudicam o jovem formando em administração na busca de inserção no mercado de trabalho, além disso contribuiu com a menção de algumas das características necessárias para esse público e discorreu sobre estratégias que podem facilitar a entrada desses jovens no âmbito profissional. Primeiramente, vale destacar a ascendência das mulheres nas universidades aparecendo como maioria nesse estudo contemplando 67% dos respondentes. Ainda de acordo com a pesquisa, dos 100 administradores entrevistados, um total de 75% reiteraram que a falta experiência formal é a principal dificuldade para o jovem administrador entrar no

âmbito empresarial. Considerando ainda mais respostas que despertaram atenção, 55% afirmaram que o valor salarial é o fator mais relevante na desistência de uma vaga de emprego. Sendo assim, oportunidades que não ofereçam um salário considerado ideal para eles são geralmente desconsideradas.

Além disso, observou-se quais causas acometiam a entrada do público alvo no âmbito empresarial destacadas após a tabulação dos dados.

Diante do exposto, a inexperiência e a falta de vivência de mercado assolam os jovens administradores porque grande parte das vagas de emprego exigem que os candidatos tenham uma experiência profissional e eles não possuem. Há outras causas que também são obstáculos e não contribuem para que o jovem administrador conquiste um emprego, quais sejam, a falta de oportunidades na área administrativa e o baixo nível de qualificação dos entrevistados, destacados na pesquisa, corroborando para que o processo de inserção seja ainda mais árduo. Diante disso, constatamos que o mercado possui vagas e as organizações muitas das vezes não conseguem pessoas qualificadas para realizar determinadas funções, devido isso é altamente revelante que os jovens invistam continuamente na sua qualificação para que estejam preparados para o que o mercado exigir. Os resultados obtidos retratam que diante da procura de um espaço empresarial para se inserir, os jovens possuem diversos desafios e o maior deles é ter que suprir a ausência de uma experiência.

De ora em diante tem-se o objetivo da pesquisa alcançado, pois evidenciou-se os principais fatores que dificultam o ingresso dos jovens administradores no mercado de trabalho.

O Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 442-A: “Art. 442-A. Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade.”e. (BRASIL, 2008, p. 1)

Portanto, apesar da pesquisa ter demonstrado que a falta de experiência é dificuldade central na inserção dos jovens administradores no ambiente empresarial, faz-se mister a observação de estudos futuros que contemplem um

número e uma maior diversidade de participantes abrangendo juntamente perguntas subjetivas no questionário.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Marcus Garcia de. **Pedagogia empresarial: Saberes, Práticas e Referências**. Rio de Janeiro: Brasport, 2006.

BANOV, Márcia Regina. **Recrutamento, seleção e competências**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

BRASIL. Lei nº 11.644 de 10 de mar. de 2008. **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT**. Brasília, DF, mar de 2008.

CHIAVENATO, Idalberto; **Introdução à Teoria Geral da Administração**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa**. 7. ed. rev. atual. Barueri: Manole, 2009.
CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CORREIA, Balbina Raquel de Brito; BALTAZAR, César Carlos; HOLANDA, Samuell Aquino. **Evolução histórica da organização do trabalho e sua influência sobre o emprego dos jovens no Brasil**. XXVI ENEGEP, Fortaleza. 2006. Disponível em:
<http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2006_TR550371_7501.pdf>. Acesso em: 14 de abr. 2020.

FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. **Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra cabeça caleidoscópico da indústria brasileira**. Ed. atlas 3ª ed. São Paulo, 2006.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

GEHRINGER, Max. **Ninguém entra numa empresa para ser entendido, e sim entendê-la**. Brasília. Wordpress.com. Disponível em:
<<https://administracaoshow.wordpress.com/tag/os-jovens-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 19 de abr. 2020.

GERHARDT, Tatiana Engel e SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

HASENBALG, Carlos. Introdução. In: HASENBALG, Carlos; VALLE SILVA, Nelson do (Orgs.). **Origens e Destinos: desigualdades sociais ao longo da vida**. Rio de Janeiro: Topbooks, 2003, p. 9-35.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua**. Brasil. Disponível em:

<<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?t=resultados>>. Acesso em: 14 de abr. 2020.

INEP. **Censo da Educação Superior**. Brasil. Disponível em:

<http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2019/censo_da_educacao_superior_2018-notas_estatisticas.pdf>. Acesso em: 11 de mai. 2020.

LENA, Renato César. **Trabalho, emprego e empregabilidade**. In: BARDUCHI, Ana Lúcia Jakovic... [et al]. **Empregabilidade: competências pessoais e profissionais**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010. E-book. Disponível em: <<http://www.univates.br/biblioteca>>. Acesso em: 02 maio. 2020.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing**. 3.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MARRAS, Jean Pierre. A gestão de pessoas na era do conhecimento. In: MARRAS, Jean Pierre (Org.). **Gestão estratégica de pessoas: conceitos e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2010.

MARCONI, Marina de Andrade.; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

OIT, **Desemprego juvenil no Brasil: em busca de opções à luz de algumas experiências internacionais**. 2. Ed. - Brasília: OIT, 2001.

OLIVEIRA, Sidnei Rocha de; PICCININI, Valmiria Caroline. **Uma análise sobre a inserção profissional de estudantes de administração no Brasil**. Revista de Administração Mackenzie, São Paulo – SP, v. XIII, n. 2, pág. 42/75, mar/abr, 2012.
POCHMANN, Marcio. **Situação do jovem no mercado de trabalho no Brasil: um balanço dos últimos 10 anos**. São Paulo, 2007.

RAMOS, Lauro. **O Desempenho recente do mercado de trabalho brasileiro: tendências, fatos estilizados e padrões espaciais**. Rio de Janeiro, 2007.

Disponível em:

<http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_1255.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2020.

SCALON, M. C. **Ensaio de Estratificação**. Com colaboração de ARAÚJO, Clara; MARQUES, Maria Aparecida Oliveira. Belo Horizonte: Argvmentvm, 2009, 152p.

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. Florianópolis: UFSC/PPGEP/LED, 2000.

SOARES DE CARVALHO, Joari Aparecido. **Alguns aspectos da inserção de jovens no mercado de trabalho no Brasil: concepções, dados estatísticos, legislações, mecanismos de inserção e políticas públicas**. 2004. Disponível em: <<http://www.usp.br/nce/wcp/arq/textos/146.pdf>>. Acesso em 19 de abr. 2020.

SOUZA, Reginaldo. **O jovem administrador no mercado de trabalho**. 2015. Disponível em: <<http://conic-semesp.org.br/anais/files/2016/trabalho-1000022279.pdf>>. Acesso em: 14 de abr. 2020.

VIEIRA, Alex. **Jovens administradores no mercado de trabalho**. 2019. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/jovem-administrador-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 15 de abr. 2020.

WUNSCH FILHO, V. **Perfil epidemiológico dos trabalhadores**. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho. Belo Horizonte, v. 2, n. 2, p.103-117, abr./jun. 2004.

APÊNDICES

APÊNDICE A: QUESTIONÁRIO – ADMINISTRAÇÃO

1. Idade?

() 16 ou menos.

() 17 – 19.

() 20 – 22.

() 23 – 25.

() 26 ou mais.

2. Sexo?

() Feminino.

Masculino.

3. Estado Civil?

Solteiro.

Casado.

Divorciado.

Outros: _____

4. Você tem filhos?

Não.

Tenho 1.

Tenho 2.

Tenho mais de 2 filhos.

5. Escolaridade?

Ensino Superior em andamento.

Ensino Superior completo.

6. Você conseguiu se inserir no mercado ainda no período de graduação?

Sim.

Não.

7. Se sua resposta foi "Não" na questão anterior, em quanto tempo conseguiu a sua inserção no mercado depois de formado? (se sua resposta foi "Sim" passe para a próxima pergunta).

Ainda não sou formado.

Em menos de 6 meses.

Entre 1 e 2 anos.

Acima de 2 anos.

8. Qual é/foi sua maior dificuldade para se inserir no mercado de trabalho? (pode marcar mais de uma alternativa).

A falta de experiência profissional formalizada.

O baixo nível de qualificação técnica e de cursos complementares.

A falta de oportunidades profissionais na minha área.

A ineficácia diante das entrevistas de emprego.

Não possui um bom currículo.

Outros: _____

9. Como toma conhecimento das vagas de emprego? (pode marcar mais de uma alternativa).

Por amigos.

Pela internet (redes sociais, sites das empresas, etc.)

Pela universidade/faculdade.

Sines.

Outros: _____

10. Qual fator já te fez desistir de uma vaga de emprego? (pode marcar mais de uma alternativa).

O valor salarial.

- () O transporte.
- () O cargo ofertado não me agradou.
- () A distância entre a empresa e a sua residência.
- () Outros: _____

As perguntas a seguir deverão ser respondidas de acordo com seu grau de vivência:

Sendo Grau 1 o nível mais baixo e o Grau 5 o nível mais alto.

11. Em que nível há ofertas de empregos para jovens administradores em formação/formados?
12. Em que grau o conhecimento acadêmico/teórico contribui para a formação profissional?
13. Qual seu grau de satisfação com sua formação em Administração?
14. Em que grau considera sua qualificação para o mercado de trabalho?
15. Em qual nível está o seu domínio no Pacote Office? (Excel, Power Point, Word, etc.)
16. Em que grau você se prepara para uma entrevista?
17. Em que grau é/foi chamado para participar de entrevistas de emprego?
18. Qual o grau de cobrança familiar para que você consiga um emprego?
19. Qual o grau de cobrança a si mesmo para conseguir inserção no mercado?
20. Qual o grau em que sua classe social (renda) o prejudica/prejudicou na tentativa de conquistar um emprego?

Fonte: Elaborado pelo autor (2020).